

3 1761 11649924 5



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116499245>

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 16

Thursday, October 20, 1983

Chairman: Bob Daudlin, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 16

Le jeudi 20 octobre 1983

Président: Bob Daudlin, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Participation of Visible Minorities in Canadian Society

*Procès-verbaux et témoignages du
Comité spécial sur la*

Participation des Minorités visibles à la Société canadienne

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983



SPECIAL COMMITTEE ON
THE PARTICIPATION OF
VISIBLE MINORITIES
IN CANADIAN SOCIETY

Chairman: Bob Daudlin

Vice-Chairman: Gary McCauley

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
PARTICIPATION DES
MINORITÉS VISIBLES À
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Président: Bob Daudlin

Vice-président: Gary McCauley

MEMBERS/MEMBRES

Norm Kelly
Laverne Lewycky
Gus Mitges

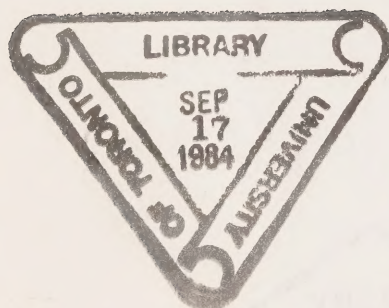
Steve Paproski
Michel Veillette—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee



MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, OCTOBER 20, 1983

(33)

[Text]

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Toronto at 9:07 o'clock a.m., this day, the Chairman Mr. Bob Daudlin presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Keith Lowe, Research Officers; Dorothy Wills, Research Officer; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: Mr. Ahmed Ijaz; *From Islam-West Associates:* Mr. Muin Muinuddin; *From the Ad Hoc Committee on Media and Race Relations:* Ms. Susan Eng and Mr. Hamelin Grange; *From CKFM:* Mr. John McFadyen, Mr. Jerry Good and Mr. Bill Ballentine.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*)

Mr. Ijaz made a statement, showed a slide show and answered questions.

Mr. Muinuddin made a statement and answered questions.

Ms. Eng, Mr. Hamelin and Mr. McFadyen made statements and, with Mr. Good and Mr. Ballentine, answered questions.

At 11:45 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING

(34)

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Toronto at 1:36 o'clock p.m., this day, the Chairman Mr. Bob Daudlin presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Keith Lowe, Research Officers; Dorothy Wills, Research Officer; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: The Honourable Roy McMurtry, Attorney General of Ontario; *From the Canadian Association of Advertisers:* Mr. John Foss, President and Mr. Michael Kennerley, Chairman of the Board; *From the Ontario Human Rights Commission:* Dr. Bhausahab Ubale, Race Relations Commissioner; *From the Canadian Black Performers Association:* Ms. Lynda Edith Armstrong; Professor J.G. Reitz, Department of Sociology, University of Toronto; *From the Mayor's Committee on Community and Race Relations:* Mr. Earl Miller, Planner, Planning & Development Department; *From India Immigrant Aid Services:* Mr. Alok Mukherjee and Mr. A. Dharmalingin.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 20 OCTOBRE 1983

(33)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui, à 9h07, à Toronto, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Keith Lowe et Dorothy Wills, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: M. Ahmed Ijaz; *Des «Islam-West Associates»:* M. Muin Muinuddin; *Du «Ad Hoc Committee on Media and Race Relations»:* M^{me} Suzan Eng et M. Hamelin Grange; *De CKFM:* MM. John McFadyen, Jerry Good et Bill Ballentine.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*)

M. Ijaz fait une déclaration, passe des diapositives et répond aux questions.

M. Muinuddin fait une déclaration et répond aux questions.

M^{me} Eng, M. Hamelin et M. McFadyen font des déclarations et, assistés par MM. Good et Ballentine, répondent aux questions.

A 11h45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(34)

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à 13h36, à Toronto, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Keith Lowe et Dorothy Wills, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: L'honorable Roy McMurtry, procureur général de l'Ontario; *De la «Canadian Association of Advertisers»:* M. John Foss, président, et M. Michael Kennerley, président du conseil d'administration; *De la «Ontario Human Rights Commission»:* M. Bhausahab Ubale, commissaire aux relations interraciales; *De la «Canadian Black Performers Association»:* M^{me} Lynda Edith Armstrong; le professeur J.G. Reitz, département de sociologie, Université de Toronto; *Du «Mayor's Committee on Community and Race Relations»:* M. Earl Miller, planificateur, Service de planification et de développement; *Des «India Immigrant Aid Services»:* M. Alok Mukherjee et M. A. Dharmalingin.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*)

The Honourable Roy McMurtry made a statement and answered questions.

Dr. Ubale made a statement and answered questions.

Mr. Foss and Mr. Kennerley made statements and answered questions.

Ms. Armstrong made a statement and answered questions.

Mr. Reitz made a statement and answered questions.

Mr. Earl Miler made a statement and answered questions.

Mr. Mukherjee made a statement and, with Mr. Dharmalingin, answered questions.

At 6:06 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*)

L'honorable Roy McMurtry fait une déclaration et répond aux questions.

M. Ubale fait une déclaration et répond aux questions.

MM. Foss et Kennerley font des déclarations et répondent aux questions.

M^{me} Armstrong fait une déclaration et répond aux questions.

M. Reitz fait une déclaration et répond aux questions.

M. Earl Miller fait une déclaration et répond aux question.

M. Mukherjee fait une déclaration et, assisté par M. Dharmalingin, répond aux questions.

A 18h18, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Thursday, October 20, 1983

• 0900

The Chairman: Good morning, Mr. Ijaz.

We resume consideration of our order of reference dated June, 1983. On behalf of the committee, I welcome Mr. Ijaz before us. I would invite him to précis his brief for us if he could, so that we could enter into as long a question and answer period as possible.

Mr. Ahmed Ijaz (Ontario Institute for Studies in Education): Thank you, Mr. Chairman, and members of the committee. I wish to bring to your attention racial prejudice in a group of people from whom it is rarely expected—elementary school children. It is usually believed that children of different races and colours naturally play together, mix with each other and get along well. It is also often believed that the more children of different ethnic and racial groups mix with each other, the better are their attitudes toward each other. In a recent investigation in a number of schools in Metropolitan Toronto, I examined what the racial attitudes of elementary school children are like. The findings were truly alarming. I would like to present to you now a brief audio visual presentation which describes the nature of the study as well as the findings. It will also present to you a moral instructional program that shows one way of changing racial attitudes and developing them in a more positive fashion. If you would allow me, I will go back to my equipment.

The Chairman: Perhaps I could invite my colleagues to move to the other side of the table.

[Visual presentation follows]

• 0905

• 0940

*[End of visual presentation]***Mr. Ijaz:** I must apologize for going so long.

The Chairman: It is I who must apologize, Mr. Ijaz, for being out of time now. Quite frankly—and I do not know how to say this; I do not want to sound critical—I only wish we would have had the opportunity to spend more time on the program and less time on the lead-up and the last part of it because I think it leaves us now with all the conclusions without the opportunity to be able to examine some of the tools that are used to reach those conclusions which you make. However, we do have the materials with which you have provided us. We will be going through those very carefully. If I can invite you to do so, I think it would be most helpful to us if you could perhaps address us a few lines concentrating specifically on the mechanisms that you use to do the sensitization that was done, which brought about the change that you

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le jeudi 20 octobre 1983

Le président: Bonjour, monsieur Ijaz.

Nous reprenons l'examen des questions figurant à notre ordre de renvoi de juin 1983. Il me fait plaisir d'accueillir parmi nous M. Ijaz. Je l'invite à nous résumer son mémoire, si possible, afin que nous ayons plus de temps pour lui poser des questions.

M. Ahmed Ijaz (Ontario Institute for Studies in Education): Merci, monsieur le président, membres du comité. Je voudrais attirer votre attention sur le problème des préjugés raciaux chez un groupe qu'on ne serait pas porté à soupçonner, les écoliers. On a tendance à croire que les enfants de différentes races et de différentes jouent ensemble, se côtoient, s'entendent bien. On croit également que plus les enfants de groupes ethniques différents et de races différentes jouent ensemble, plus leur attitude est bonne les uns vis-à-vis des autres. Lors d'une enquête récente qui a porté sur un certain nombre d'écoles dans la région torontoise, j'ai eu l'occasion d'étudier les attitudes raciales des écoliers. J'ai trouvé la situation très inquiétante. A ce stade-ci, je voudrais vous faire une brève présentation audio-visuelle décrivant la nature de l'étude qui a été faite de même que les conclusions qui s'en sont dégagées. Je voudrais également vous présenter un programme d'instruction morale indiquant de quelle façon les études raciales peuvent être modifiées et développées dans un sens positif. Avec votre permission, donc, je vais y aller.

Le président: Mes collègues peuvent se placer de l'autre côté de la table.

*[Présentation visuelle]**[Fin de la présentation visuelle]***M. Ijaz:** Je m'excuse d'avoir pris tout ce temps.

Le président: C'est moi qui m'excuse, monsieur Ijaz, parce qu'il ne reste plus de temps. Je ne sais trop comment le dire, je ne veux pas vous adresser une critique, mais j'aurais souhaité que nous ayons eu plus de temps pour discuter du programme lui-même, par rapport à l'introduction et à l'épilogue. Parce que maintenant, nous n'avons que les conclusions, nous n'avons pas l'occasion de discuter des outils qui vous ont permis de parvenir à ces conclusions. Il nous reste la documentation que vous nous avez fournie. Nous l'examinerons très attentivement. Je vous invitais par ailleurs à nous faire parvenir quelques lignes nous expliquant les mécanismes dont vous vous êtes servis pour faire ce travail de sensibilisation que vous avez fait et qui a donné les résultats que vous nous avez indiqués. Je sais que tout cela se trouve ici. Je remarque en particulier la page

[Text]

are directing us to. I know that is included in your materials. I note particularly on page 19 of one of the documents that you have provided us, *The History and Social Science Teacher*, Volume 17, No. 1, fall of '81 edition, does go into those specifics. It would profit us much, I know, to be able to spend some time now in questions and answers but to do so would put me in a position of not being able to hear someone we have already now told we will hear.

We have people we have not been able to hear who are complaining that we are not hearing them and I suspect we would get even further complaints if we promised someone that we would hear them and then not. So, it is with regret that I must tell you that there just will not be time for questions. I know we would have wanted to.

Mr. Ijaz: Let me take this opportunity to thank you and your committee for providing me the time and I would be more than happy to meet some members of your racism team or your committee, if you so wish at a later date. Thank you very much.

The Chairman: May I call on the Islam West Associates, Mr. Muin Muinuddin.

I apologize to the witness for what seems to be a great deal of frivolity going on next door. We did our best to provide ourselves with accommodations that would be conducive to our studies this morning. It seems there is always a slip between some cup and some lip and we can only hope our accommodations elsewhere will be improved.

That said, I think the powers of concentration of the committee are sufficient, so we will be able to give our full attention to our witness this morning. As I indicated to the previous witness, we would very much appreciate the opportunity to be able to enter into a question and answer period. This can be accommodated if I can count on the witness to assist me in compressing the presentation so that some time is left.

• 0945

Mr. Muin Muinuddin (Secretary-Treasurer and Chairman of the Executive Committee, Islam West Associates (Canada)): Thank you, Mr. Chairman. Members of the Special Committee on Participation of Visible Minorities in Canadian Society, greetings of peace and harmony. Islam West Associates (Canada) welcomes the setting up of the Special Committee on Participation of Visible Minorities in Canadian Society and considers these hearings long overdue, but a step in the right direction.

If you permit me, sir, to say a few words to introduce Islam West Associates, we are a voluntary organization which was founded in 1977 to further multiculturalism in Canada by creating linkages between Muslims and other fellow Canadians through cultural evenings, media presentations, seminars and publications. We have an elected board of 12. We are non-sectarian and non-political.

Canada, like many other contemporary societies, is a multiracial, multicultural and multi-religious nation which is struggling to establish social justice and internal harmony

[Translation]

19 d'un des documents que vous nous avez soumis, *The History and Social Science Teacher*, volume 17, numéro 1, édition de l'automne 1981. Il y a là certains détails. Nous aurions beaucoup aimé vous poser des questions à ce sujet, mais nous ne pouvons le faire si nous voulons entendre tous les autres témoins qui sont prévus.

Il y a déjà des gens qui se plaignent du fait que nous n'avons pas pu les entendre. Nous nous attirerions certainement d'autres critiques en n'entendant pas les gens que nous avons promis d'entendre. C'est donc avec le plus grand regret que je dois dire qu'il ne nous reste plus de temps. Nous aurions aimé faire autrement.

M. Ijaz: Je tiens à vous remercier, ainsi que votre Comité, de m'avoir entendu. Je tiens à vous dire également que c'est avec plaisir que je rencontrerai plus tard votre Comité ou des membres de votre Comité étudiant le racisme, s'ils le désirent. Merci beaucoup.

Le président: Je ferai maintenant appel au groupe *Islam West Associates* et à M. Muin Muinuddin.

Je m'excuse auprès des témoins de l'atmosphère frivole qui semble régner à côté. Nous avons fait tout notre possible pour avoir des locaux qui se prêtent au genre de travail que nous faisons ce matin. Il semble qu'il y ait eu quelque chose qui n'ait pas fonctionné. Nous ne pouvons qu'espérer avoir de meilleurs locaux ailleurs.

Le pouvoir de concentration des membres du Comité est sûrement suffisant pour leur permettre de faire face à la situation. Espérons que nous pourrions donner toute l'attention voulue à nos témoins de ce matin. Comme je l'ai indiqué au témoin précédent, nous aimerions beaucoup avoir une période de questions et réponses. Or ce n'est possible que si les témoins veulent bien limiter leur exposé.

M. Muin Muinuddin (secrétaire-trésorier et président du comité directeur, Islam West Associates (Canada)): Merci, monsieur le président. Membres du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, paix et harmonie. *L'Islam West Associates* (Canada) salue la création du Comité spécial sur la participation des minorités visibles de la société canadienne et y voit un pas dans la bonne direction, même si c'est quelque chose qui aurait dû être fait depuis longtemps.

Tout d'abord, quelques mots au sujet de notre organisme, *l'Islam West Associates*. C'est une association bénévole qui a été fondée en 1977 en vue de favoriser le multiculturalisme au Canada par la création de liens entre les musulmans et les autres Canadiens, tout cela par le biais de soirées culturelles, de communications aux organes d'information, de colloques et de publications. Notre conseil se compose de 12 personnes élues. L'association est non sectaire et apolitique.

Le Canada, comme bien d'autres sociétés contemporaines, est un pays à caractère multiracial, multiculturel et multireligieux qui tâche du mieux qu'il peut, d'établir la justice sociale

[Texte]

among its people across cultural and racial boundaries. We recognize that our journey as a nation through the tunnels of time is littered with many skeletons. The native people, the Chinese railroad workers, the Maritime blacks, the Japanese Canadians who were interned during World War II, the Sikhs in British Columbia, other South Asians and Vietnamese in Toronto, Windsor and other parts of Ontario and the Haitians in Montreal—these are only a few of the many examples which illustrate that racism and persecution of visible minorities are not new to Canada. At the same time, sir, there are several indications which show that a greater recognition of the rights and concerns of the visible minorities is now evident in the host society.

Because of more enlightened and supportive approaches by many mainstream public and private bodies and individuals, because of rather concentrated populations of the visible minorities in the metropolitan centres of Canada and because of their increasingly organized status, the Canadian community is responding more positively and I see definite improvement in the racial situation. However, so far, the nature, the scope and the extent of legislative initiatives, budgetary allocations and administrative provisions, to fulfil, and to make full use of, the talents and energies of the visible minorities, have been inadequate, ad hoc and piecemeal. Like other aspects of our multiculturalism policy, we have made generous promises but we have been consistently short on delivery. Government announcements have raised expectations and glamorized lifestyles without sufficiently enhancing life chances or access to institutions of control and power—even to the most qualified and competent Canadians of visible minority backgrounds. The result is considerable wastage of Canada's limited manpower resources.

Sir, the relationships and interactions between individuals and between groups are influenced by many clusters of intervening factors such as history, images, cultural laws, economic interests, ideology and the law. These and related factors shape our motivations, perceptions, attitudes and behaviour. They also trigger and entrench racial prejudice, discrimination and violence. As recently as September 20, 1983, a black man was mercilessly beaten on Regent Street in Toronto without any provocation or warning. However, even though physical intimidation and violence must be stopped immediately, the greater threats and roadblocks to a fuller participation by visible minorities lie in systemic and institutionalized racism. This must be the focus of our attention.

• 0950

In order to save time, our recommendations are limited to selected areas in the fields of law, education, media, the workplace and government.

The Laws of the Country: Law is the collective consensus of society. It is a powerful instrument of social policy. Good laws

[Traduction]

et l'harmonie interne dans sa population en allant au-delà des différences culturelles et raciales. Nous savons que l'acheminement de notre histoire en tant que pays est marquée par plusieurs squelettes. Les autochtones, les Chinois qui ont travaillé à la construction du chemin de fer, les Noirs des Maritimes, les Canadiens d'origine japonaise qui ont été internés au cours de la deuxième guerre mondiale, les Sikhs de la Colombie-Britannique, les autres Sud-asiens et les Vietnamiens de Toronto, de Windsor et d'autres régions de l'Ontario, les Haïtiens de Montréal montrent bien que le racisme et la persécution des minorités visibles au Canada ne datent pas d'hier. Par ailleurs, plusieurs signes montrent que la société hôte est de mieux en mieux disposée à l'égard des droits et des préoccupations des minorités visibles.

Les appuis plus intelligents et plus marqués des organismes publics et privés ainsi que des particuliers appartenant à la majorité, le regroupement des minorités visibles dans les grands centres du Canada, leur structuration de plus en plus marquée, ont suscité une attitude plus positive chez les Canadiens et a permis d'améliorer nettement le climat des relations raciales. Il reste que la nature, la portée, l'étendue des mesures législatives, des budgets et des dispositions administratives visant à promouvoir les talents et l'énergie des minorités visibles ainsi que leur utilisation maximum ont été insuffisantes, sporadiques et décousues. Comme pour bien d'autres aspects de notre politique multiculturelle, nous avons fait bien des promesses mais n'en n'avons tenu que très peu. Les promesses du gouvernement ont suscité des attentes et ont fait miroiter certain mode de vie, sans s'attacher suffisamment aux possibilités de vie, à l'accès aux institutions exerçant le contrôle et le pouvoir, pour les Canadiens appartenant aux minorités visibles même parmi les plus qualifiés, les plus compétents. Il en résulte un gaspillage effroyable des ressources humaines limitées du Canada.

Donc, les rapports et l'interaction entre les individus et les groupes sont marqués par toute une série de facteurs déterminant comme l'histoire, les symboles, les lois culturelles, les intérêts économiques, l'idéologie et le droit. Ces facteurs, entre autres, ont une influence sur la motivation, la perception, l'attitude et le comportement des gens. Cet ensemble de facteurs suscite et cristallise les préjugés raciaux, la discrimination et la violence. Tout récemment encore, le 20 septembre 1983, sans aucune provocation ou avertissement, un Noir a été roué de coups à Toronto, à Regent Street. Toutefois, s'il est vrai qu'il faut mettre fin immédiatement à la violence et à l'intimidation physique, c'est dans un racisme qui imprègne toutes les institutions et systèmes que les minorités visibles rencontrent le plus grand danger et les plus insurmontables embûches sur la voie d'une participation plus complète à la société. C'est sur cette question que doit porter notre attention.

Pour gagner du temps, nos recommandations se limitent à des domaines précis touchant à la législation, à l'éducation, aux media; au lieu de travail et aux gouvernements.

La législation: La loi est l'émanation de la société, le produit d'une identité de vues. Elle constitue un instrument puissant de

[Text]

make it easier to do the right thing and harder to do wrong. The rule of law and the equality of every individual before and under the law are the very foundations of the survival and progress of the modern state. The enactment and enforcement of just and fair laws is necessary to protect the rights, dignity, security and well-being of every Canadian as proclaimed in the Charter of Rights and Freedoms.

Recommendation I. As Canada is a signatory to the International Convention for the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Government of Canada should adopt immediate measures to outlaw all racist propaganda, incitement to racial hatred and violence and proven racist organizations.

II. The import and export of all hate literature should be banned and made a criminal offence.

III. The existing laws must be improved and vigorously enforced. For example, they should provide for class action suits to replace the case by case approach which is too time consuming and expensive and, most of the time, beyond the reach of ordinary citizens.

IV. Provide harsher punishment against racially motivated crimes as the Attorney General of Ontario is trying to do in this province and also provide for adequate compensation for victims of racial crimes.

V. Provide for affirmative action with contract compliance.

VI. Remove discriminatory laws and regulations which foster racial and religious discrimination. For example, the unreasonable height requirements for hiring police officers that still persists in certain jurisdictions; all the education acts which restrict the number of native representatives on boards of education to two in some parts of this province; the requirement of the assent of the attorneys general before a transmitter of hate messages can be prosecuted. In our own province it has been our experience that very few have been received.

VII. Federal and provincial governments should give priority to the Human Rights Act and ensure greater freedom of human rights commissions through legislative amendments and increased funding. The setting up of the race relations units like the one in Ontario has been very worthwhile and it should be considered seriously for implementation in other jurisdictions. I should also add to this that the recent actions taken by the British Columbia government have presented a new challenge to all men and women who are interested in these issues.

In the field of education, the changing of attitudes is one of the most crucial and difficult components in the struggle against racism. I would very strongly endorse some of the recommendations made in the earlier presentation by Dr. Ijaz.

[Translation]

la politique sociale. Une législation bien faite favorise l'accomplissement du bien, et entrave l'accomplissement du mal. L'empire des lois, et l'égalité de tous devant elles, constituent le fondement nécessaire à la survie et au progrès d'un État moderne. La Charte des droits et des libertés proclame que pour protéger les droits, la dignité, la sécurité et le bien-être des Canadiens, il faut des lois justes et équitables, et qui soient respectées.

Recommandation 1: Puisque le Canada est signataire de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, le gouvernement du Canada devrait prendre des mesures immédiates pour proscrire toute propagande raciste, toute incitation à la haine raciale et à la violence et toute organisation qui a fait preuve de racisme.

II: L'importation et l'exportation de toute propagande haineuse devraient être interdites et considérées comme infraction criminelle.

III: Les lois actuelles doivent être améliorées et énergiquement appliquées. Elles devraient, par exemple, permettre une action publique collective au lieu des actions personnelles qui sont trop onéreuses, prennent trop de temps et, la plupart du temps, ne sont pas à la portée du citoyen ordinaire.

IV: Les lois actuelles devraient prévoir des sanctions plus rigoureuses dans le cas de crimes motivés par le racisme, comme le Procureur général de l'Ontario essaie de le faire dans cette province. Elles devraient également prévoir le versement de dommages-intérêts aux victimes de crimes inspirés par le racisme.

V. Il conviendrait de mettre en place des programmes d'action positive, dans le cadre des marchés de l'État.

VI. Il conviendrait d'éliminer les lois et règlements de nature à encourager la discrimination raciale et religieuse. Je voudrais citer, à titre d'exemple, le règlement prescrivant que ne peuvent être embauchés comme agents de police, que les personnes qui atteignent une certaine taille; toutes les lois concernant l'éducation qui limitent à deux, dans certaines parties de cette province, le nombre de représentants autochtones aux conseils scolaires; la loi qui prescrit que pour poursuivre celui qui diffuse des messages haineux, il faut le consentement du Procureur général, consentement qui, de l'expérience de notre propre province, a été rarement accordé.

VII. Les gouvernements fédéral et provinciaux devraient donner préséance à la Loi sur les droits de la personne et, par des amendements législatifs et un financement plus généreux, donner davantage de liberté aux commissions des droits de la personne. L'institution de groupes sur les relations raciales, qui est une initiative de l'Ontario, s'est avérée très utile et il conviendrait d'envisager de l'étendre à d'autres juridictions. J'aimerais également attirer votre attention sur les récentes actions prises par le gouvernement de la Colombie-Britannique, qui constituent un nouveau défi pour tous ceux qui s'intéressent à ces questions.

Dans le domaine de l'éducation, le changement des attitudes constitue un facteur crucial et une difficulté majeure de la lutte contre le racisme. Je m'associe de tout coeur à certaines recommandations que vous a présentées M. Ijaz, qui m'a

[Texte]

We have to start early. Educational institutions, media, churches and trade unions can play significant roles in developing a positive climate of mutual acceptance and respect.

• 0955

We recommend:

1) The provincial education acts should be amended to require the school boards to develop policy statements on racism and race relations and to make the school boards responsible for positive measures.

2) The provincial ministries of education should allocate more resources to improve school curricula, teacher training, and in-service education so that the interests and contributions of all Canadians are fairly represented.

3) In-service education programs should be developed to sensitize and educate law enforcement personnel, trade union leaders, social workers, and senior administrators, thereby enabling them to relate and respond more justly and adequately to visible minorities.

4) The accreditation and improvement of third language instruction, the heritage languages, in our schools. Mr. Kelly would be aware that even in the Borough of Scarborough, no heritage language programs are in operation.

5) Tax support or exemption mechanisms should be looked into for the establishment and maintenance of heritage education and cultural centres by community groups.

6) Qualified community groups should be assisted in developing learning materials and enrichment education programs for youth from visible minorities.

One other program I would like to bring to your attention is the Toronto Board of Education's Multicultural Multi-racial Youth Camp. One is in operation right now, whereby young people of various backgrounds are brought together in a residential setting so that they do not only study the issue but also live in harmony and close proximity.

In the field of media, through ignorance and sometimes through malice irresponsible media continue to stereotype visible minorities. In particular, I would like to mention the malicious editorials by Mr. McKenzie Porter in *The Toronto Daily Sun*. It is therefore incumbent upon state supported agencies like the Canadian Broadcasting Corporation and the Ontario Educational Communication Authority to produce more effective programming to educate mainstream Canadians by portraying the multi-racial reality of the Canadian mosaic. We endorse two special CBC initiatives in Ontario—namely, the production of the documentary *Two Families* earlier in the spring of this year, and the new training program

[Traduction]

précédé. L'éducation, dans ce domaine, ne saurait commencer trop tôt, et les établissements d'enseignement, les media, les églises et les syndicats peuvent jouer un rôle de toute première importance pour créer un climat de tolérance et de respect mutuels.

Nous recommandons:

1) La modification des lois provinciales sur l'éducation, afin d'exiger que les conseils scolaires prennent position sur le racisme et les relations entre races et prennent, à cette fin, des mesures constructives.

2) L'attribution, par le ministère de l'Éducation des provinces, de subsides plus généreux pour améliorer les programmes scolaires, la formation des enseignants et la formation en cours d'emploi, afin que justice soit rendue aux intérêts et aux apports de tous les Canadiens.

3) Les programmes de formation en cours d'emploi, afin d'informer et de sensibiliser la police, les dirigeants syndicaux, les travailleurs sociaux et les cadres de l'administration, pour leur permettre de se rapprocher davantage des minorités visibles et d'adopter à leur égard une attitude mieux adaptée et plus équitable.

4) L'acceptation dans les écoles et l'amélioration de l'enseignement d'une langue tierce, choisie parmi les langues du patrimoine. M. Kelly peut vous dire que même dans le comté de Scarborough, il n'existe pas de programme d'enseignement des langues du patrimoine.

5) La possibilité, par des exemptions ou incitations fiscales, d'encourager les groupes communautaires à créer et à entretenir des centres d'enseignement et de culture du patrimoine.

6) Une aide accordée aux groupes communautaires qualifiés pour élaborer du matériel pédagogique et mettre en place des programmes d'enseignement spécialement destinés aux jeunes des minorités visibles.

Je voudrais également vous signaler, dans cet ordre d'idées, le *Multicultural Multi-Racial Youth Camp* du conseil scolaire de Toronto. Il y en a un qui est en cours à l'heure actuelle, et il réunit, sous un même toit, les jeunes de divers milieux, afin de faire de l'harmonie entre les races non seulement une matière théorique, mais une expérience réellement vécue.

En ce qui concerne les media, il arrive que certains d'entre eux, dénués de responsabilité morale, ignorants et parfois mal intentionnés, continuent à donner des minorités visibles une représentation stéréotypée. Je voudrais, en particulier, mentionner les éditoriaux malveillants de M. McKenzie Porter dans *The Toronto Daily Sun*. C'est pourquoi il incombe à des organismes subventionnés par l'État comme Radio-Canada et l'*Ontario Educational Communication Authority* de présenter de meilleurs programmes d'information à l'intention du Canadien moyen, programmes qui donneraient une image fidèle de la réalité multiraciale de la mosaïque canadienne. Nous approuvons en particulier deux initiatives de Radio-

[Text]

for members of minority origins in television arts and techniques. There is need for more such programs.

We strongly endorse the CRTC decision to require an effective interfaith component in the ownership and programming of the proposed religion channel and cable television through satellite. This has presented a new challenge to all minority groups, because racial and religious interconnections become operational in this field. In this respect, we commend the initiative of the Ontario Advisory Council on Multiculturalism and Citizenship, which asked a number of representatives from some 11 different religious groups in addition to Judeo-Christian traditions to meet in Toronto to develop a *pro tem* committee and to get in touch with the group under the leadership of the Hon. David MacDonald, the former Secretary of State, and other mainstream church groups so that when the channel becomes operational these faith groups are fairly and equitably represented.

We also consider that the various minority groups should be encouraged and helped in self-learning seminars and workshops where they can learn how to monitor the media for periods of time and issue report cards on the performance of these various agencies. This would help the agencies as well as the minorities to understand each other better.

• 1000

In the workplace, because of time, I am trying to limit myself to only some of the recommendations. The most important ones would be: legislation to stop discrimination by intermediaries like certain employment agencies which would not refer black or oriental candidates to prospective employers; provision of instruction of official languages at the workplace; to familiarize the visible minority workers who are mostly women with their rights and also to inform them how to make complaints when it is necessary; inclusion of non-discrimination clauses in all contracts; and finally, the provision for release-time to all workers for worship and religious services without loss of pay or other benefits. In particular, as a Moslem Canadian, I am very often asked by my fellow religionists why, on Fridays when we have an obligation to attend congregational prayer, some arrangements cannot be made so we can perform that obligation. I know it is a religious concern, sir, but it is related to the issue you are considering.

• 1005

We appreciate in this area the federal initiative whereby some provision is now made to . . . employees.

[Translation]

Canada en Ontario, à savoir la production, au printemps de cette année, du documentaire intitulé *Two Families*, et le nouveau programme d'enseignement des arts et techniques de la télévision, destiné aux membres des minorités ethniques. Ces programmes constituent un pas dans la bonne direction, mais devraient être suivis d'autres.

Nous approuvons vigoureusement la décision du C.R.T.C. de confier la programmation de la future chaîne religieuse télédiffusée par satellite, à des représentants de toutes les confessions. C'est une nouvelle expérience intéressante pour tous les groupes minoritaires, car c'est une façon de donner une forme concrète aux relations entre les différentes races et religions. Nous rendons hommage, à ce propos, à l'initiative du Conseil consultatif de l'Ontario sur le multiculturalisme et la citoyenneté, qui a invité les représentants de onze groupes confessionnels de tradition autre que judéo-chrétienne de se réunir à Toronto pour mettre sur pied un comité spécial et de prendre contact avec le groupe que préside M. David MacDonald, ancien secrétaire d'État, et d'autres groupes appartenant aux principales églises, afin que tous ces groupes soient également et équitablement représentés lorsque la chaîne commencera à présenter des émissions.

Les différents groupes minoritaires devraient également être encouragés à organiser des ateliers et séminaires où ils apprendraient eux-mêmes à surveiller les media pendant certaines périodes et dresseraient des fiches sur la qualité des productions de ces organes d'information, les aidant ainsi autant que les minorités à acquérir une meilleure compréhension réciproque.

En ce qui concerne le lieu de travail, je m'efforcerai, par manque de temps, de circonscrire mes observations. Voici les recommandations les plus importantes que je voudrais formuler: une législation visant à mettre fin à la discrimination exercée par des intermédiaires comme certains bureaux de placement qui ne dirigent pas vers ceux qui offrent un emploi des postulants de race noire ou orientale; l'enseignement, sur le lieu de travail, des langues officielles; l'information donnée aux travailleurs des minorités visibles, qui sont le plus souvent des femmes, concernant leurs droits et la façon de présenter, le cas échéant, leurs griefs; l'inclusion, dans tous les contrats, de clauses de non-discrimination et, enfin, l'octroi de jours de congé payés sans perte d'autres avantages aux travailleurs qui veulent assister à des services religieux et observer leurs fêtes religieuses. C'est ainsi que mes coreligionnaires musulmans me demandent très souvent pourquoi il n'est pas possible de prendre certaines dispositions pour que nous puissions, le vendredi, participer aux prières de notre congrégation. Je sais que c'est une question religieuse, monsieur, mais elle est liée à la question que vous examinez.

Nous rendons hommage, à ce propos, à l'initiative fédérale prévoyant une disposition de cet ordre en faveur des employés.

[Texte]

Finally, sir, in the field of government, which should be your primary concern and I think is also your first responsibility, a lot has to be done though much has been promised earlier.

In the field of affirmative action for visible minorities, when we look at the executive branch, on the benches, on royal commissions and in the law enforcement agencies we find that the visible minorities are quite invisible.

Parliament should upgrade the status and allocate more funds so that the agencies, directorates and bureaux which work for the elimination of prejudice and discrimination against visible minorities and for the maintenance, enhancement and sharing of the many cultural heritages of Canada can perform more effectively and efficiently. In particular, more money should be allocated to the Multiculturalism Directorate and the Human Rights Bureau in the Office of the Secretary of State and to the Canadian Human Rights Commission.

We feel that, if in a country like Canada which is committed to multiculturalism as a state policy the total budget of the Office of the Minister of State for Multiculturalism is only a couple of million dollars, he or his staff cannot do very much.

More government funding also should be made available to those community groups which work to enhance the sociocultural and economic status of minority Canadians, like the Council of National Ethnocultural Organizations of Canada, The Canadian Council of Christians and Jews, The Urban Alliance on Race Relations in Toronto, the Islam West Associates, the Pacific Interfaith and the Council of Racial Justice in Vancouver.

We also feel, sir, that a national task force on the status of visible minorities distinct and different from your special committee should be constituted consisting of representatives from the visible minorities, members of legislatures, trade unions, business, church groups and educators to advise the federal government on an ongoing basis on policies and programs for visible minorities.

In conclusion, the visible minorities demand and deserve, like other Canadians, respect for their aspirations and integrity, for their religious traditions and cultural norms and for the right to equal opportunity and access to life chances. Through facilitating upward economic mobility and more satisfying utilization of the talents of Canadians of visible minority backgrounds we will only serve Canada better.

The parliamentary committee on participation of visible minorities in Canadian society can be a vehicle for this forward push for a more just and equitable Canada.

In the end we thank the Hon. John Fleming, the former minister for multiculturalism, for initiating the steps in Parliament which led to the formation of this parliamentary

[Traduction]

Enfin, monsieur, en ce qui concerne le gouvernement qui doit vous concerner au plus haut chef et qui est également votre principale responsabilité, il reste beaucoup à faire, malgré toutes les promesses qui ont été faites.

Prenons l'exemple de l'action positive pour les minorités visibles: on a beau passer en revue les leaders, les tribunaux, les commissions royales et les services de police, force est de constater que les minorités visibles brillent par leur absence.

Le Parlement devrait élever le statut des organismes, directions et bureaux qui oeuvrent pour l'élimination des préjugés et de la discrimination contre les minorités visibles et pour la préservation, l'enrichissement et la participation aux nombreux patrimoines culturels du Canada, et augmenter les subsides qu'il leur accorde, afin de donner plus de corps et de présence à ces organismes. Ceci est particulièrement vrai de la Direction du multiculturalisme et du Bureau des droits de la personne au Secrétariat d'État, ainsi que de la Commission canadienne du droit de la personne.

Nous considérons que, si dans un pays comme le Canada, voué par sa politique officielle au multiculturalisme, le budget total des services du ministre d'État au multiculturalisme ne dépasse pas quelques millions de dollars, ces services ne sauraient faire oeuvre très utile.

Le gouvernement devrait également verser davantage de subsides aux groupes communautaires qui s'attachent à améliorer la condition économique et socio-culturelle des Canadiens des minorités, par exemple le Conseil des organisations nationales ethno-culturelles du Canada, le *Canadian Council of Christians and Jews* (Conseil canadien des chrétiens et des juifs), l'*Urban Alliance on Race Relations* à Toronto, *Islam West Associates*, *Pacific Interfaith* et *Council of Racial Justice* à Vancouver.

Il conviendrait également, à notre avis, monsieur, de mettre sur pied un groupe d'étude nationale sur le statut des minorités visibles qui soit distinct de votre comité et qui serait constitué de représentants des minorités visibles, de membres des assemblées législatives, des syndicats, des milieux d'affaires, des groupes confessionnels et des éducateurs pour servir de conseillers permanents au gouvernement fédéral en matière de politiques et programmes destinés aux minorités visibles.

En conclusion, les minorités visibles réclament et méritent, au même titre que les autres Canadiens, le respect pour leurs aspirations et leur authenticité, pour leurs traditions religieuses et pour leur culture; elles méritent également les mêmes chances d'accession à un niveau de vie supérieur et au plein épanouissement que les autres citoyens. Le Canada trouvera son compte à cette émancipation des membres des minorités visibles, à l'amélioration de leur condition économique et à un épanouissement de leurs talents.

Le Comité parlementaire sur la participation des minorités visibles de la société canadienne peut servir de tremplin à un mouvement dynamique vers une société plus égalitaire et plus équitable.

Nous voulons, enfin, remercier M. John Fleming, ancien ministre du multiculturalisme, qui a piloté au Parlement le projet de formation de ce Comité parlementaire. Nous nous

[Text]

committee on visible minorities. We also urge upon you to study the recommendations of the five conferences and symposia which were sponsored by the Multiculturalism Directorate during 1981-82, and we commit ourselves to support your work and the work of other concerned fellow Canadians.

Thank you very much.

• 1010

The Chairman: Thank you, sir. My first questioner is Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: I thank you, Mr. Chairman, for arranging that applause next door for my questions.

You have given us a large number of suggestions, Mr. Muinuddin, and I appreciate it. Some are short-term, immediate and some are long-term, so we have got a big batch to choose from. I certainly will not be allowed by the chairman to ask all the questions I want. Looking at it from a more long-term preventative method, I am trying to tie in a whole bunch of suggestions you have made. You have made suggestions with regard to the media. You have a large section that relates to government. You have made numerous suggestions with regard to laws. Would you feel that it would be helpful—since so many journalists get their training in universities, whether it is Carleton or Ryerson; lawyers get their training in professional faculties and so forth... that there be some kind of concerted push so that multiculturalism becomes part of the policies of universities and faculty associations in terms of the actual teaching? If so, how could this be done?

Mr. Muinuddin: I am a graduate student of the Ontario Institute for Studies in Education. We study this particular area. I feel there are two basic questions here. One: it is not a short-term solution that this committee or the concerned Canadians should be looking into. It is a long-term undertaking. It involves change of attitude, the leaving of biases and misunderstandings which have been there for long periods of time—and economic interest. The basic thing involved here is acknowledged interest access... access to jobs, access to promotions, access to fuller participation in business and the corporate world. It is necessary that we should go to the universities and to the institutions of higher learning, so that those who are now under training are exposed to, and acquire a better understanding of, the need to interrelate across cross-cultural boundaries. But, sir, the questions of multiculturalism and racism, while they are very closely related, are distinct. Many a time, issues which have racial connotations are put under the carpet under the name of multiculturalism. Among my colleagues in the high schools where I have taught and where I teach now, my colleagues who are teachers do not feel comfortable when we talk about racism and when we talk about racial attitudes. It is all right to talk about multiculturalism.

[Translation]

permettons également de vous prier d'étudier les recommandations des cinq conférences et symposiums qui ont eu lieu sous les auspices de la Direction du multiculturalisme entre 1981 et 1982, et nous nous engageons à vous soutenir, vous et les autres Canadiens qui se préoccupent de cette question, au cours de vos travaux.

Je vous remercie beaucoup.

Le président: Je vous remercie, monsieur. Je vais d'abord donner la parole à M. Lewycky.

M. Lewycky: Je vous remercie, monsieur le président. Les applaudissements qui proviennent de la salle voisine viennent fort à propos pour souligner mes questions.

Nous nous avez soumis un grand nombre de propositions, M. Muinuddin, et je vous en remercie. Certaines sont plus ponctuelles et limitées dans le temps, d'autres sont plus fondamentales, et nous n'avons que l'embarras du choix. Il y a peu de chances pour que le président me permette de poser toutes les questions qui se présentent à mon esprit. Si l'on envisage la question sous l'angle de la prévention et du long terme, je voudrais essayer de relier entre elles certaines des propositions que vous nous faites. Vous en avez fait au sujet des media, du gouvernement, sur lequel vous avez beaucoup à dire, ainsi que des lois. Est-ce qu'il vous paraîtrait utile, puisque tant de journalistes sont formés à l'université, qu'il s'agisse de Carleton ou de Ryerson, et de même pour les hommes de loi et autres professions, que l'on adopte une approche intégrée afin que le multiculturalisme se taille une place dans les programmes d'enseignement et dans la politique des universités et conseils de faculté? Dans l'affirmative, comment cela serait-il réalisable?

M. Muinuddin: Je suis diplômé de l'*Ontario Institute for Studies in Education*. Cette question a fait l'objet de notre étude, et je voudrais faire deux remarques fondamentales à ce propos: d'une part, ce Comité, et les Canadiens qui s'intéressent à cette question, ne devraient pas rechercher une solution à court terme, car c'est une oeuvre de longue haleine. Elle implique le changement des mentalités, l'abandon de préjugés et de malentendus enracinés depuis longtemps, et met en jeu des intérêts économiques. Ce qui importe avant tout, c'est de faire sauter les barrières qui font obstacle à l'accès aux emplois, aux promotions, à une participation plus complète au monde des affaires et des sociétés. Il faut que nous nous adressions dans les universités et établissements de hautes études, afin que ceux qui reçoivent maintenant leur formation comprennent mieux la nécessité de jeter des ponts par-dessus les frontières culturelles et s'en pénètrent. Mais je voudrais vous faire remarquer, monsieur, que les questions de multiculturalisme et de racisme, tout en étant étroitement apparentées, restent distinctes. Très souvent on camouffle au nom du multiculturalisme, des problèmes à connotations raciales. C'est ainsi que mes collègues enseignant dans les établissements où j'exerce mes fonctions de professeur, ne paraissent pas à l'aise lorsqu'on parle de racisme et d'attitude à l'égard des différentes races, alors qu'ils entendent volontiers parler de multiculturalisme.

[Texte]

What I am trying to say, sir, is: sure, we should go and we should approach the universities which are under provincial jurisdiction and all those things which are part of the Canadian situation. That is necessary. We have to do it. But we cannot depend entirely upon that area.

Mr. Lewycky: The reason I wanted to highlight that is because of the previous presentation which you commended so highly and which all of us enjoyed immensely and would have liked to question more. Just in my rough calculation, I noticed that there was a 20% increase in tolerance in almost all of the nine categories of social distance, before and after the program, give or take on some of those questions. So I wanted to kind of focus in on that.

You talk about a national task force as separate from, and in addition to, the kind of parliamentary committee we have right now. What other things would you see this national task force doing, in addition to the comments you make here in your brief? Can you elaborate on this a little bit?

• 1015

Mr. Muinuddin: A model we can look at is the Task Force on the Status of Women, something where it was felt that there is a group of Canadians not getting its due share in the society and not treated well. So not just to look at it from an ad hoc basis, but to develop a program, a consensus to devise these strategies, the mechanisms to monitor their administration and implementation. We need something of a more continuing nature. I am not saying there should always be a task force on racial minorities for the next hundred years. I hope the situation will improve enough so that the task force would become redundant, but in the interim, for the next decade or so, it seems there is a need for a body which is fully representative of the various spheres of our community life, representing both the visible minorities as well as other concerned interest groups. This body is then assigned the task of looking ahead, perhaps following the work which this committee will perform.

A recommendation to that effect was also made at the Symposium on Race Relations and the Law, but the participants were not clear whether it should be a parliamentary committee, a commission or a task force. This is something the research staff and the members of the committee... I am quite confident, sir, that you are capable of looking into these things. Islam West Associates is a very small organization. We are inter-cultural but if we can be of any help later on we would be definitely very happy.

The Chairman: Thank you, Mr. Muinuddin. I think we would have time for one more questioner and then we are going to have to move on.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: I have just one question. You mentioned in your brief that churches and trade unions can play a signifi-

[Traduction]

Ce que je veux dire par là, monsieur, c'est que nous devrions certes prendre contact avec les universités, qui relèvent de la compétence provinciale et qui font partie du contexte canadien. C'est indispensable, mais cela ne doit pas nous suffire.

M. Lewycky: Si je soulève cette question, c'est à cause du mémoire qui a été présenté avant le vôtre, que vous avez beaucoup loué et qui nous a tellement intéressés que nous aurions aimé poser davantage de questions. J'ai calculé approximativement qu'il y avait eu une augmentation de 20 p. 100 de tolérance dans presque toutes les neuf catégories de distance sociale, à la suite de ce programme, et en tirant des conclusions générales sans nous attacher au détail de ces questions. C'est donc à cet aspect de la question que je voulais en venir.

Vous parlez d'un groupe d'étude national distinct de notre Comité parlementaire, et qui lui serait parallèle. Quelles autres tâches voudriez-vous confier à ce groupe d'étude national, en sus des observations que vous faites dans votre mémoire? Pouvez-vous nous en parler un peu plus longuement?

M. Muinuddin: On peut envisager comme modèle le groupe de travail sur la situation de la femme, qui s'est penché sur la situation d'un groupe de Canadiens qui, apparemment, ne recevaient pas ce à quoi ils auraient pu s'attendre de la société. Il ne s'agit pas simplement d'une étude ponctuelle, mais de l'élaboration d'un programme établi sur un certain consensus et la création de mécanismes de surveillance. Il nous faut quelque chose de plus permanent. Je ne dis pas qu'il faudra un groupe de travail sur les minorités raciales pour le prochain siècle. J'espère qu'il y aura une assez grande amélioration pour que nous puissions nous passer de ce groupe de travail, mais, en attendant, pendant les dix prochaines années ou plus, je crois qu'il est nécessaire d'avoir un organisme qui représente tous les éléments de notre vie collective et qui représente aussi bien les minorités visibles que d'autres groupes. Cet organisme sera chargé de faire des prévisions et peut-être de donner suite au travail de ce Comité.

Une recommandation semblable a été faite lors du colloque sur les relations raciales et le droit, mais les participants n'ont pas bien précisé s'il devait s'agir d'un comité parlementaire, d'une commission ou d'un groupe de travail. C'est sans doute à vos documentalistes et aux membres du Comité de... je suis sûr, monsieur, que vous pourrez examiner ces possibilités. Notre groupe *Islam West Associates* est très petit. Nous avons des membres de diverses origines culturelles et nous serions très heureux de vous aider si nous pouvions vous être utiles plus tard.

Le président: Merci, monsieur Muinuddin. Je crois que nous avons encore le temps pour quelques questions et nous devons ensuite passer à un autre témoin.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: J'ai seulement une question. Vous avez mentionné dans votre mémoire que les églises et les syndicats

[Text]

cant role in developing a positive climate of mutual acceptance and respect.

Can you elaborate how best this can be done, more particularly by the churches?

Mr. Muinuddin: I would be honoured, sir. I have had the pleasure and the privilege of working very closely for over 20 years now with members of the United Church of Canada, the Anglican Church, and lately with some members of the Canadian Council of Catholic Bishops.

I would point out that the inter-faith dialogues were a beginning phase. We had the Jews, the Christians and the Moslems sitting together in this very city, before President Sadat went to Jerusalem, and that process is continuing. To be more specific, a very recent example of this new channel, the religious channel, has brought together the racial groups on one side where the major denominations are working together. The other faith groups, the Hindus, Sikhs, Buddhists, Zoroastrians, Moslems, and hopefully also Unitarians and Bahais—now, through a section of the United Church of Canada, we talked to their men's club and explained that we do not have as much money as the channel would require because, for example, the licence is \$250,000. At the same time, if that channel programs only Christianity, which you would expect, or only Judaism, I will not feel very comfortable to have my children watch that program whenever they open the religious television channel. We find that the racial groups and the major Christian denominations, as well as the Judaic community, are willing to sit together to develop a program which in this case they are calling *Cornerstone and Mosaic*. In that mosaic, I can have a program which will present authentic Islamic views, while at the same time bringing into focus the various perspectives on issues that concern you and I: divorce, family laws, prohibition or the question of capital punishment, nuclear disarmament and poverty.

• 1020

These are all issues in which all groups are involved. Someone has said that with the pressures of time the lesser known groups like Muslims in Canada are mainly to work together in closer co-operation, and we are finding that the majority church groups are responding more positively than, perhaps, in certain other aspects of life.

Mr. Lewycky: Thank you.

The Chairman: I am afraid our time has expired. I have other questioners on my list that I am not going to be able to give to you. I am sorry for that.

Mr. Muinuddin: Thank you very much, sir. If we can be of any service in this regard, it will be a pleasure.

The Chairman: Susan Eng, the Ad Hoc Committee on Media and Race Relations.

Good morning and welcome. I have a copy of your brief as do my colleagues. I would invite you to highlight, if you will, the recommendations that you are making to us and, if at all possible, to leave some time for the question and answer period so that we might better understand those recommendations

[Translation]

peuvent jouer un rôle important dans la création d'un climat favorable de tolérance et de respect mutuels.

Pourriez-vous nous expliquer comment cela pourrait se faire, notamment en ce qui concerne les églises?

M. Muinuddin: Ce serait un honneur, monsieur. Depuis plus de 20 ans maintenant, j'ai le plaisir et le privilège de collaborer avec des membres de l'Eglise unie du Canada, l'Eglise anglicane et, dernièrement, avec certains membres du Conseil canadien des évêques catholiques.

Je devrais dire que le processus a commencé par des dialogues entre membres de différentes religions. Les Juifs, les Chrétiens et les Musulmans se sont réunis dans cette même ville avant le départ du président Sadat pour Jérusalem et ces réunions continuent. Pour vous parler plus précisément, la nouvelle chaîne de télévision religieuse a regroupé différents éléments raciaux qui collaborent avec les grandes confessions. Les autres groupes religieux, les Hindoux, les Sikhs, les Bouddhistes, les Zoroastriens, les Musulmans et les Unitariens et les Bahais, nous l'espérons, vont y participer. Nous avons parlé à une association de l'Eglise unie du Canada pour expliquer que nous n'avions pas l'argent demandé par cette chaîne, car le permis coûte 250,000 dollars. En même temps, si cette chaîne offre des programmes portant uniquement sur le christianisme, ce qui serait normal, ou seulement sur le judaïsme, je ne me sentirais pas très à l'aise pour laisser mes enfants les regarder. Les groupes raciaux et les grandes confessions chrétiennes, aussi bien que la communauté juive, sont prêts à participer à une émission intitulée «*Cornerstone and Mosaic*». Dans le cadre de ce programme, j'aurai la possibilité de présenter les véritables croyances islamiques tout en parlant des différentes questions qui nous concernent tous: le divorce, le droit de la famille, la peine capitale, le désarmement nucléaire et la pauvreté.

Ce sont des questions qui concernent tous les groupes. Les groupes les moins connus comme les Musulmans canadiens doivent travailler en étroite collaboration et nous constatons que les confessions les plus importantes réagissent de façon plus favorable que certains autres.

M. Lewycky: Merci.

Le président: Malheureusement, notre temps est écoulé. J'ai d'autres membres inscrits sur ma liste, mais je ne pourrai pas leur donner la parole. J'en suis désolé.

M. Muinuddin: Merci beaucoup, monsieur. Si nous pouvons vous être utiles, ce sera un plaisir.

Le président: Susan Eng, de l'Ad Hoc Committee on Media and Race Relations.

Bonjour, madame, et bienvenue. Nous avons reçu un exemplaire de votre mémoire. Veuillez nous souligner les points saillants et vos recommandations pour que nous ayons un peu de temps pour vous poser des questions.

[Texte]

that you are making through the questions and the answers that are put to and given. Thank you.

Ms Susan Eng (Member, Ad Hoc Committee on Media and Race Relations): Good morning, Mr. Chairman and members of the committee. I would like first of all to introduce myself. I am Susan Eng, a lawyer in Toronto. This is Hamlin Grange. He is a news reporter with the *Toronto Star*.

I would like to begin by describing to you the ad hoc media committee; the full name is The Ad Hoc Committee on Media and Race Relations. The Ad Hoc Committee is an advocacy group whose members come from various community organizations. The committee is unique in many ways; although the members belong to the black, East Indian, Chinese, Japanese and Italian communities, they do not purport to represent such communities, but rather, act as a group to raise the concerns of the visible minority community as a whole.

It is now estimated that visible minorities as a group represent approximately 15% to 25% of the population of Metropolitan Toronto. The committee hopes that in co-operating with each other, the various visible minority groups will be able to take advantage of this potential strength. The members of the committee bring together a variety of expertise. There are journalists, professors, lawyers and community affairs officers with Metropolitan Toronto and North York. All are volunteers.

The committee did not wait to be invited to give its views. It has taken the initiative of inviting itself into the board rooms of various media organizations.

• 1025

In the past two and a half years, the committee has met with top executives of General Foods, MacLaren Advertising, Imperial Oil, Sears, and MacLean's, just to name a few. These meetings were held under the auspices of the Advertising Advisory Board. Meetings were also held with the Ontario Cabinet Task Force on the Portrayal of Racial Diversity in Government Advertising and Communications, and federal government officials responsible for advertising budgeting and content in the various government departments.

As a result, the committee has had significant input in the development of government guidelines on government advertising, and the committee will continue to monitor implementation of these guidelines.

The committee has also met with the Ontario Regional Director of the CBC, Don Goodwin, and the national executive, Peter Herrndorf, as well as other key decision makers in that organization.

Together with the officials of the Secretary of State for Multiculturalism and the CBC, the committee was instrumental in initiating the affirmative action training program for visible minority journalists, which the CBC announced yesterday.

[Traduction]

Mme Susan Eng (membre, Ad Hoc Committee on Media and Race Relations): Bonjour, monsieur le président et membres du comité. Je vais d'abord me présenter. Je suis Susan Eng, avocate de Toronto. Je vous présente Hamlin Grange, journaliste du *Toronto Star*.

J'aimerais commencer par vous décrire notre comité qui s'est formé pour étudier la question des relations raciales dans les media. Il est composé de membres de différentes associations communautaires et de diverses origines; même si les membres appartiennent aux communautés noire, indienne, chinoise, japonaise et italienne, ils ne prétendent pas les représenter, mais ils veulent plutôt défendre le point de vue des minorités visibles dans leur ensemble.

On estime maintenant que les minorités visibles représentent entre 15 et 25 p. 100 de la population de la région torontoise. Le comité espère que la collaboration entre différents groupes représentant les minorités visibles leur permettra de profiter de cette force numérique. Le comité regroupe des spécialistes de différents domaines, il y a des journalistes, des professeurs, des avocats et des fonctionnaires municipaux chargés des affaires communautaires pour la région torontoise et la municipalité de North York. Ce sont tous des bénévoles.

Le comité n'attendait pas de se faire inviter pour présenter son point de vue. Il a pris l'initiative de s'inviter aux réunions des conseils d'administration de différents organes d'information.

Depuis deux ans et demi, le Comité a rencontré les administrateurs des sociétés *General Foods*, *MacLaren Advertising*, *Imperial Oil*, *Sears* et *MacLean's*, pour vous donner seulement quelques exemples. Ces réunions ont été organisées par l'*Advertising Advisory Board*. Nous avons aussi rencontré le groupe de travail du Conseil de ministres de l'Ontario sur la représentation de la diversité raciale dans la publicité de l'État, et les fonctionnaires du gouvernement fédéral responsables du budget publicitaire et des décisions en matière de publicité dans les différents ministères du gouvernement.

Ainsi, le Comité a contribué de façon notable à l'élaboration des directives du gouvernement sur sa publicité et le comité va continuer à surveiller l'application de ces directives.

Le Comité a également rencontré le directeur régional de la CBC, Don Goodwin, aussi bien que Peter Herrndorf et d'autres personnes influentes de cette société.

De concert avec les fonctionnaires du secrétaire d'État chargé du multiculturalisme et la Société Radio Canada, le comité a participé à la création d'un programme de formation pour les journalistes des minorités visibles, programme annoncé hier par la société Radio Canada.

[Text]

The committee has also an ongoing advisory role in the Community Advisory Board established by CKFM, a Toronto radio station. This consultation process has had both immediate benefits in terms of community input into certain commercial acceptance decisions as well as long-term benefits in the increasing sensitivity of understanding of media's role in race relations in multicultural Toronto.

Mr. H. Grange (Member, Ad Hoc Committee on Media and Race Relations): Gentlemen, I think any discussion on racism in Canada must include some examination of the media, and the role of the media, certain because the media, I think, reflects our society in many ways. Many people might think that the media is only the messenger, but their influence, as you all know I am sure, is much greater. People look to the media for information and guidance, and how to make values in their every day lives. They expect certain things from the media: unbiased reporting, for example, and decent role models, taken from advertising industry, and also from drama. Just to make a point, the average child spends more time in front of a television tube than in the classroom, and is more susceptible, I think, to be influenced through the media.

Canada's media: We are certainly transmitters of information, but also, I think, we are an integral part of our society. We know we inform, we influence listeners, readers, and viewers. We are not merely detached observers reporting on events. We can influence every facet of our lives. And the advertising industry tells us what to wear, eat, to drive, where to shop. The news media tell us who our leaders are, who to believe, who not to believe. I think you either shatter or reinforce stereotypes.

Unfortunately, most of the media in this country are guilty of reinforcing negative stereotypes many people have of non-white Canadians.

Numerous studies have been done since 1971, beginning with the major report by Mr. Elkin of the Ontario Human Rights Commission, outlining his concerns for the lack of non-whites in the advertising industry. Since that time, several reports have been done saying exactly the same thing, and here we are in 1983 with the same concerns. Obviously, somebody is not listening, with all these reports.

Ms Eng: I would like now to summarize some of the issues that we discussed with members of the advertising industry when we met with them under the auspices of the Advertising Advisory Board. You will note as we are going along that we are not reading from our brief, but we are supplementing the material there. I hope that we will outline some of the arguments that were raised, and to give some insight into the process that brought us together with the advertisers.

[Translation]

Le comité joue également un rôle consultatif auprès du *Community Advisory Board* établi par CKFM, un poste de radio de Toronto. Ce processus de consultation a permis à la collectivité de participer à certaines décisions et à aussi sensibiliser davantage les représentants des media à leur rôle dans le domaine des relations raciales dans un Toronto multiculturel.

M. H. Grange (membre, Ad Hoc Committee on Media and Race Relations): Messieurs, je crois que toute discussion sur le racisme au Canada nous oblige à examiner le rôle des media dans la mesure où ceux-ci reflètent notre société. Bien des gens pensent peut-être que les media ne constituent que le véhicule mais comme vous le savez, leur influence va beaucoup plus loin que cela. On compte sur les media pour obtenir des informations et des conseils et aussi pour comprendre quels sont les principes importants dans la vie. On s'attend à ce que les media offrent un certain nombre de choses: des reportages impartiaux, par exemple, et des modèles acceptables de comportement, qu'on trouve dans la publicité et aussi dans les émissions dramatiques. On doit se rappeler que l'enfant moyen passe davantage de temps devant la télévision que dans la salle de classe et est donc plus susceptible d'être influencé par les media.

Les media au Canada: Certes, nous transmettons des informations, mais je crois que nous faisons aussi partie intégrante de notre société. Nous savons que nous informons, nous influençons les auditeurs, les électeurs, et les téléspectateurs. Nous ne sommes pas simplement des observateurs détachés faisant des reportages sur des événements. Nous pouvons influencer tous les aspects de la vie des gens. Les publicitaires nous dictent nos choix en matière de vêtements, nourriture, voitures et magasins. Les media nous disent aussi qui sont nos dirigeants, qui nous devons croire et qui nous ne devons pas croire. Finalement, je crois qu'ils renforcent des stéréotypes ou ils les démolissent.

Malheureusement, on peut reprocher à la plupart des media canadiens de renforcer certains stéréotypes négatifs au sujet des Canadiens qui ne sont pas de race blanche.

De nombreuses études ont été faites depuis 1971, quand a paru le rapport important de M. Elkin de la Commission ontarienne des droits de la personne, où il signale l'absence de non-Blancs dans l'industrie publicitaire. Entre temps, il y a eu plusieurs rapports qui font exactement les mêmes constatations et nous nous trouvons maintenant en 1983 devant une situation inchangée. Il est évident que tous ces rapports n'ont pas eu beaucoup de répercussions.

Mme Eng: J'aimerais maintenant résumer certaines des questions discutées avec les membres de l'industrie publicitaire lors de notre réunion organisée par l'*Advertising Advisory Board*. Vous remarquerez que nous ne lisons pas des extraits de notre mémoire, mais que nous y ajoutons. J'espère vous rapporter certains arguments qui ont été soulevés et vous expliquer un peu un processus qui nous a mis en rapport avec les publicitaires.

[Texte]

• 1030

These were face-to-face meetings. There were 10 of them and 10 of us, and on meeting us they realized that we were not banner-waving radicals, but ordinary Canadians from various non-stereotypical professions. That fact alone broke down many barriers. Almost immediately we exploded the myths by which most of industry representatives had always lived. It was clear by just looking at us, because we did come in all colours, that they could not use the well-worn excuses that black models were too big for their clothes or that Asian models could only wear slip dresses. We cited research that indicated the lack of representation of visible minorities in advertising and in other media. This invisibility of the visible minority groups ironically has an expensive impact on attitudes and behaviour. We cite a *Saturday Night* article in our brief, which noted that:

... we begin to think differently about people of other races when we see them as actors, musicians, comedians, commentators ... One may be broadened by the images of minorities on TV and outraged when these images are limited to stereotypes.

Decision-makers who do not "see" visible minorities depicted in everyday situations cannot be expected to readily accept visible minorities as their equals and entitled to equal participation in Canadian society. Rather than judging people on their merits, they fall back on age-old stereotypes that the media have done little to dispel. For example, if mention of a Chinese conjures up visions of a submissive laundryman or Susie Wong, they may not consider promoting a Chinese MBA graduate to a high profile executive position.

For the young people, the influence of media is magnified. The Davey Report—which is a 1970 report chaired by Senator Keith Davey on the media—stated that one in four children under the age of ten watch television at least twenty hours a week. Non-representation provides a lack of role models for visible minority children and can only have a negative impact on their self-image. Children who are born in Canada face the greater dilemma of having the only world they ever knew ignore them for a heritage they cannot enjoy.

We explained to them why stereotyping was harmful. When we raised those stereotypes, the harm was readily apparent. However, in some cases, the situation was more subtle. One advertising agency was about to run an ad with a Chinese boy sitting over a bowl of cereal, and the caption would read: "You do not have to be Chinese to like Rice Flakes". The ad agent could not understand why this was objectionable. We explained that although eating rice was not a particularly negative stereotype, it suggested that Chinese are only

[Traduction]

Il s'agissait de réunions personnelles. Nous étions 10 de chaque côté et en nous voyant, ils se sont rendu compte que nous n'étions pas des militants extrémistes mais de simples Canadiens de différents métiers et professions qui ne correspondaient pas aux stéréotypes raciaux. Ce simple fait a enlevé beaucoup d'obstacles. De par notre présence, nous avons fait exploser les mythes qui ont toujours été très chers aux représentants de l'industrie. Nous étions de toutes les couleurs et on comprenait simplement en nous regardant qu'il ne servait à rien de ressortir les prétextes éculés selon lesquels les mannequins noirs étaient trop grands pour porter leurs vêtements ou les mannequins asiatiques pouvaient porter seulement des robes chemisiers. Nous avons mentionné des études qui indiquaient le manque de représentation des minorités visibles dans la publicité et dans les autres médias. Assez ironiquement, cette invisibilité des minorités visibles influence beaucoup les attitudes et le comportement. Nous citons un article de *Saturday Night* dans notre mémoire où l'on dit:

... nous commençons à percevoir différemment les personnes d'autres races quand nous les voyons comme comédiens, musiciens, comiques, reporters ... La représentation des minorités à la télévision peut vous ouvrir l'esprit au point où l'on réagit avec indignation quand les images de la minorité sont limitées à des stéréotypes.

Les décideurs qui ne «voient» pas les minorités visibles dans les situations de tous les jours peuvent difficilement accepter les membres de minorités visibles comme égaux, comme ayant droit à une participation égale dans la société canadienne. Plutôt que de juger les personnes selon leurs qualités et leurs compétences, ils s'en remettent à de vieux stéréotypes que les médias n'ont pas vraiment essayé de dissiper. Par exemple, si un Chinois leur fait automatiquement penser à un blanchisseur servile ou à une Susie Wong, ils ne penseront peut-être pas à la possibilité de choisir un Chinois qualifié pour une promotion à un poste de direction bien en vue.

L'influence des médias chez les jeunes est encore plus grande. Le rapport Davey, c'est-à-dire le rapport de 1970 du Comité sur les médias présidé par le sénateur Keith Davey, disait qu'un enfant sur quatre dans le groupe des dix ans et moins regarde la télévision pendant au moins vingt heures par semaine. Vu leur manque de représentation, les enfants de minorités visibles n'ont pas de modèle et cela ne peut avoir qu'un effet néfaste sur leur perception d'eux-mêmes. Les enfants qui sont nés au Canada sont dans une situation particulièrement pénible dans la mesure où le seul pays qu'ils aient jamais connu les ignore en faveur d'un patrimoine culturel qui leur est indifférent.

Nous avons expliqué à ces représentants pourquoi les stéréotypes étaient néfastes. Certains exemples que nous avons donnés se passaient de commentaires. Par contre, dans certains cas, il s'agissait de quelque chose de plus subtil. Une agence était sur le point de lancer une publicité où l'on voyait un garçon chinois assis sur un bol de céréales, avec la légende: «Ce n'est pas nécessaire d'être Chinois pour aimer les flocons de riz». Le représentant de l'agence ne pouvait pas comprendre pourquoi cette publicité était inacceptable. Nous avons

[Text]

perceived as people who eat rice. And we gave as an example that it would not make sense for Bill Cosby to say on television: "You do not have to be black to like Coke." There were countless examples explored in the flurries of discussion, but the penny finally dropped when we suggested that being sensitive to the concerns of the visible minority communities means good business. To be realistic, the person most likely to endorse a cause is the person who has the most to gain by it. To ignore an increasingly larger segment of Canada's population, the advertisers are missing a substantial amount of business dollars.

As a direct result of these meetings, the Association of Canadian Advertisers has come out strongly in favour of the need for more non-white actors in TV commercials. We can cite research results in the U.S. and Australia which show that no significant differences in role responses can be attributed to the presence or absence of visible minorities, provided that characters are put into real life situations and are shown to behave in a natural manner. The market is made up of many distinct and differentiated consumer groups and the advertisers must communicate with them all. The greater use of non-white actors is but a recognition of the increased market power of visible minorities. The message is clear. Ignoring Canada's visible minorities makes poor business sense.

Thus, we explained to them that there is a tremendous upside potential and virtually no downside risk for the advertisers. Their bottom line of a greater market share and our bottom line of fair representation were, we found, the same.

• 1035

However, lest we get carried away with the successful atmosphere of those sensitization meetings, the realities have not changed a great deal. After a heated series of discussions between some community groups and the Ontario Ministry of Energy on its energy ads and after discussions with the Ontario task force we still have the Ontario *Yours to Discover* commercials in which non-whites are either absent or in heritage costume; and of course we had Wintario's Charlie Chan commercial. In some cases token representation appears to be the industry's response. It is important that visible minorities also be major characters, the ones delivering the message not just standing in the background.

• 1040

Beer companies, and even wine companies still refuse to use non-whites in their lifestyle advertising, claiming that non-whites do not represent a large enough segment of their market. They fail to recognize that fairer representation of

[Translation]

expliqué que même si le fait de manger le riz n'était pas un stéréotype négatif, cela renforçait quand même l'idée du Chinois perçu uniquement comme mangeur de riz. Comme comparaison, nous avons dit que ce serait aussi dénué de sens si Bill Cosby disait à la télévision: «Ce n'est pas nécessaire d'être Noir pour aimer le Coke». Nous avons parlé de toutes sortes d'exemples mais l'argument décisif, c'était que tenir compte des minorités visibles, c'est simplement faire preuve de sens des affaires. En fait, les personnes les plus enclines à appuyer une cause sont celles qui risquent d'en profiter le plus. S'ils ne tiennent pas compte de cet élément de plus en plus nombreux de la population canadienne, les publicitaires n'exploitent pas un marché important de consommateurs.

À la suite de ces réunions, l'Association canadienne des annonceurs s'est prononcée en faveur d'une plus grande participation d'acteurs non Blancs dans les annonces télévisées. D'après des recherches faites en Australie et aux États-Unis, nous pouvons démontrer que la présence ou l'absence de minorités visibles ne joue pas de rôle déterminant dans la réaction du public, pourvu que les personnages se trouvent dans des situations plausibles et se comportent de façon naturelle. Le marché est composé de nombreux groupes de consommateurs distincts et bien différenciés et les publicitaires doivent les atteindre tous. La présence accrue d'acteurs non Blancs ne fait que reconnaître le pouvoir d'achat accru des minorités visibles. Le message est clair. D'un point de vue commercial, ce n'est pas rentable de ne tenir aucun compte des minorités visibles du marché canadien.

Nous leur avons donc expliqué que cela représente un énorme potentiel commercial sans presque aucun risque pour les publicitaires. Nous avons constaté en fin de compte que nos objectifs essentiels étaient compatibles, c'est-à-dire une part accrue du marché et une représentation juste.

Cependant, de peur que nous ne nous laissions emporter par l'ambiance de réussite de ces réunions de sensibilisation, je vous rappelle que la réalité n'a pas changé énormément. Après des discussions passionnées entre certains groupes communautaires et le ministère de l'Énergie de l'Ontario au sujet de ces publicités sur l'énergie et après toutes les discussions avec le groupe de travail de cette province, il y a toujours de ces messages publicitaires encourageant les téléspectateurs à découvrir l'Ontario, où on ne voit que des Blancs ou des membres de groupes ethniques habillés en costumes historiques. Il y a toujours cette publicité pour Wintario où figure Charlie Chan. Dans certains cas, l'industrie publicitaire accorde une présence symbolique aux groupes minoritaires. Il est important que les minorités visibles fassent figure de protagonistes aussi et qu'ils délivrent le message au lieu de faire simplement partie de la toile de fond.

Les brasseries et les compagnies vinicoles refusent toujours de faire figurer des personnes qui ne sont pas de race blanche dans leur publicité, prétendant que celles-ci ne représentent pas une partie suffisamment large du marché. Elles n'arrivent

[Texte]

visible minorities may well permit them to reach a larger segment of that market. It may be that the only effective way to prove our market power is to exercise it. We do not necessarily advocate it, but the fact remains that the U.S. experience indicates that it brings results.

Hamlin.

Mr. Grange: I would like to talk to you, Mr. Chairman, very briefly and to give some very graphic examples of some of the concerns we have as far as news reporting and programming in the media.

Many reports have been done, as I mentioned before. I have a very brief selected bibliography on some of these studies that have been done, in no way complete, but it goes to illustrate the work that has been done in this whole area, and we still have many concerns. I have some of these reports here. I could not bring them all; I would need a truck, I think, for all the reports and studies.

The visible minority community has been studied and studied and studied, and we are being studied once again. You no doubt will issue a report that is probably twice as thick as these. But I think we should deal with the tangible things.

In 1977 a study by the Cross Cultural Communications Centre in Toronto, of Toronto's press coverage—*Information, Ethnic Communities and Racism*... found that the three dailies, *The Toronto Star*, *The Globe and Mail*, and *The Toronto Sun*, often concentrate on the effects rather than the causes, of racial incidents. The report said:

The three papers all tended to feature the negative aspects of immigrant-related issues. Articles about illegal immigrants were of the human interest kind; deportation stories presented as isolated incidents became stories about the experience of individuals. The phenomenon of illegal immigration and deportation was never placed in the total concept, the whole perspective, or taking a look at the whole problem.

The report noted:

On November 27, 1976 *The Toronto Star* described illegal immigrants as "a terror-stricken community of ghosts prepared to go to extraordinary lengths to remain here".

Then, as they still do today, such stories fuel, in my opinion, the inaccurate fear many Canadians have of the hordes of illegal immigrants invading this country and taking away jobs. These stories reinforce negative stereotypes people have about myself, as a non-white, and many others. Unfortunately, such stories continue to be published today.

Just three days ago, *The Toronto Star's* front page screamed: "LACK OF JOBS". Front page, on the very top: "LACK OF JOBS, RACIAL TENSION BLAMED FOR METRO'S GROWING VIOLENCE". The headline and the lead of the story ran for one edition, and one edition only. But it was changed; it was changed for subsequent editions to read: "METRO'S GROWING VIOLENCE LINKED TO JOB

[Traduction]

pas à comprendre qu'une représentation plus juste des minorités visibles leur permettra d'atteindre un marché plus important. Il se peut que la seule façon efficace de prouver notre force sur le marché consiste à l'exercer. Nous ne préconisons pas nécessairement cette option mais il reste que l'expérience des États-Unis a donné des résultats.

Hamlin.

M. Grange: Monsieur le président, j'aimerais brièvement vous donner un aperçu de nos préoccupations au sujet des bulletins d'information et de la programmation dans les médias.

J'ai déjà mentionné que plusieurs rapports ont été publiés. J'ai sous la main une bibliographie assez concise sur ces études et, loin d'être complète, elle démontre bien le travail que l'on a fait dans ce secteur. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine. J'ai certains rapports ici car je ne pouvais tout apporter. Il aurait fallu un camion pour transporter tous ces rapports et ces études.

Les minorités visibles ont fait l'objet d'études après études et nous voilà étudiés encore une fois. Vous allez sans doute publier un rapport deux fois plus gros que ceux-ci. Entre-temps, il faut parler de préoccupations réelles.

En 1977, une étude menée par le Centre des communications interculturelles à Toronto sur les reportages par la presse de cette ville et intitulée *Information, Ethnic Communities and Racism*, a révélé que les trois quotidiens, le *Toronto Star*, le *Globe and Mail* et le *Toronto Sun* se concentrent surtout sur les effets et non pas sur les causes d'incidents de discrimination raciale. Je cite:

Les trois journaux ont tendance à mettre en vedette le côté négatif des questions portant sur les immigrants. Les auteurs d'articles sur les immigrants illégaux se penchaient surtout sur l'aspect humain; les reportages sur les déportés, des incidents isolés, sont devenus l'expérience générale des immigrants. Le phénomène de l'immigration illégale et de la déportation n'était jamais placé dans une perspective globale ou dans le contexte du problème au complet.

Et on lisait ailleurs que:

Le 27 novembre 1976, on écrivait dans un article du *Toronto Star* que les immigrants illégaux constituaient «une collectivité épouvantée de fantômes prête à tout faire pour rester ici».

Encore aujourd'hui, ces articles alimentent la crainte injustifiée de bon nombre de Canadiens que des marées d'immigrants illégaux envahissent le pays et nous enlèvent des emplois. Ces reportages renforcent les stéréotypes négatifs des personnes qui ne sont pas de race blanche, dont moi. Malheureusement, on continue de voir ces articles encore aujourd'hui.

Il y a seulement trois jours, la une du *Toronto Star* lançait le titre: *La crise d'emplois*. En manchette, à la une: *Crise d'emplois, incidents violents à la hausse attribués à la tension raciale*. La manchette et le sous-titre de l'article n'ont survécu qu'une édition. Par la suite, on a changé les manchettes et l'on a mis: «Violence croissante à Toronto attribuée à la crise

[Text]

CRISIS AND DRUG USE", and the lead was also changed. This also remained on the front.

The point I am trying to make here, gentlemen, is somebody made an editorial decision in between the first edition and the second edition and other editions. They are to be commended, I suppose, in that somebody decided to change that, because of what it was really saying and it did not go to back it up.

• 1045

The headline did not back up what the story was all about. It did not. The fact of the matter is, gentlemen, that although the change had been made the damage had been done on the front page already at the very top.

Now, the morning edition goes right across Ontario. It is the first edition. People wake up to this. If I live, let us say, in rural Ontario—this is not to say I have anything against rural Ontarians—and I see the top of *The Toronto Star* saying lack of jobs and racial tension is causing all the violence in Metro Toronto, I am going to run inside and lock my doors. I think this is the problem we have with reporting.

However, when you turn to the other treatment of the story, I think it gives a clear picture of the problem.

Mr. Kelly: Could we see those?

Mr. Grange: Yes. I will submit these to you.

The reporter for *The Globe and Mail*, on the other hand, who went to the same breakfast meeting that this report was about, had a different story. He was there. What is ironic about this—and I think it is very important to note—is that the reporter who wrote *The Globe and Mail* stories is non-white, thereby I think exercising some degree of sensitivity in the issue, realizing that the way you cover something and what you say affects a heck of a lot more than the fact that it gets on the front page; it affects people's lives.

Rather than being an instrument of analysis for intricate social, economic and political problems in this country, the press usually simplifies things. When a genuine attempt is made sometimes, a real attempt is made, reporters often appear to know very little about these communities they are reporting on. Like I said, I believe this is a result of having few non-whites in the news-rooms of this country.

Although these non-white reporters need not be hired only to cover these non-white communities, I believe they would bring another viewpoint to editors that is now lacking. I think this is just an example of what can happen in a case like this.

To finish, let me say . . . I am sorry.

The Chairman: Before you leave it, you mentioned that *The Globe and Mail* had treated it in a different way. How did they in fact treat it?

Mr. Grange: Okay. The headline said "Givens"—who is the chairman of the police commission—"Givens says Toronto is

[Translation]

d'emplois et aux stupéfiants». On a changé le sous-titre également. Mais ils ont gardé la une.

Messieurs, ce que je veux dire, c'est que quelqu'un de la salle de rédaction a pris la décision de changer les manchettes entre la première et la deuxième édition. Il faudrait féliciter celui qui a pris la décision car la modification indiquait qu'il n'endossait pas la formulation de la manchette.

La manchette ne reflétait pas le contenu de l'article. Pas du tout. Messieurs, même si on l'avait changée, la manchette à la une la veille avait déjà fait du tort.

L'édition du matin est distribuée partout en Ontario. C'est le premier numéro que lisent les gens quand ils se lèvent. Si j'habitais une zone rurale de l'Ontario, et je signale que je n'ai rien contre les gens qui vivent à la campagne en Ontario, après avoir lu une manchette du *Toronto Star* où l'on attribuait la violence à Toronto à la crise d'emplois et à la tension raciale, je me serais enfermé dans ma maison. C'est un exemple du tort que peuvent faire certains reportages.

Cependant, la deuxième version de l'article reflétait facilement le problème.

M. Kelly: Pourrions-nous voir ces articles?

M. Grange: Oui. Je les déposerai.

Par ailleurs, le journaliste du *Globe and Mail* qui a assisté à la même réunion au petit déjeuner faisant l'objet de ce rapport, a donné une version différente. L'ironie de cette affaire et, le point important à mon sens, c'est que le journaliste du *Globe and Mail* n'est pas de race blanche. Par conséquent, il a su exercer une plus grande mesure de sensibilité à ce sujet et il s'est rendu compte que la perspective dans laquelle on peut écrire a une portée beaucoup plus grande qu'on ne le pense. Elle peut toucher la vie des gens.

Au lieu d'agir en instrument d'analyse de problèmes sociaux, économiques et politiques complexes dans ce pays, la presse se prête normalement à la simplification des choses. Lorsque vient le moment critique, les journalistes semblent connaître très peu de ces collectivités sur lesquelles ils font les reportages. Comme je vous l'ai dit, cette méconnaissance est le résultat du fait qu'il y ait une majorité de Blancs travaillant dans les salles de nouvelles au Canada.

Quoique je ne préconise pas le recrutement de ces journalistes qui ne soient pas de race blanche, uniquement pour faire des reportages sur les collectivités de gens de couleur, je crois que cela amènerait un point de vue nouveau dans les salles de rédaction. Et l'exemple que je vous cite n'est qu'un parmi tant d'autres.

En terminant, . . . Excusez-moi.

Le président: Avant de laisser le sujet, vous avez dit que le journaliste du *Globe and Mail* l'avait traité différemment. Dans quel sens?

M. Grange: Eh bien, la manchette se lisait: «Selon Givens», Givens est le président de la Commission de la police, «Selon

[Texte]

safe despite rise in violent crime". That was the headline in *The Globe and Mail*. The *Toronto Star* put a different headline on that; I do not know why.

The Chairman: I think you will find that this group knows of what you speak.

Mr. Grange: Okay.

Let me finish this and then I will go back to Susan.

I had all this thing written down, you see, just so I would not forget it.

People select news very much in the way Freud described as the reality principle and the pleasure principle. The reality principle is what we would call the immediate news. It gives you immediate rewards. The gratification is that story about the axe murder down the street or the bank hold-up that you can read and get vicarious pleasure out of in the safety of your living-room reading the story. The reality principle, however, gives you a delayed reward. That is the delayed news; it is the in-depth reporting; it is an analysis of the situation. But oftentimes that makes very dull reading. It does not make the front page often, and that is the problem. The immediate is sensational and the delayed is not so sensational.

We have to realize that many times the media look at the non-white community as victims or predators of our society rather than accentuating the positives—and they are there, but because the negatives happen and they are sensational that is what gets printed. I think they have to try a bit harder. That means they have to start interfacing with the communities. They have to. They have to penetrate those communities. I do not care whether you penetrate that community with a white reporter or a non-white reporter. Personally, I prefer to see non-white reporters in a newsroom penetrating these various communities because they have access to them; but I do not care how they are penetrated, but they have to start.

Susan.

• 1050

Ms Eng: I would like to explore some of the avenues which hinge on our experiences, and I will only name two.

In our experience, the most significant advances in the media's treatment of visible minorities in the past decade have been in response to crisis. In September 1980 the Chinese community was rudely awakened to the cavalier attitude the media had towards it. In its *W5* program CTV claimed foreign students, pictured as Chinese, were taking the places in universities which should have been kept available for "Canadians". CTV's response to the community's complaint was a half-hearted, self-exculpatory apology. It was not until a protest was organized across the country that CTV issued a complete and unconditional apology. The lesson for the media was that they could no longer rely on the nice and quiet image of the Chinese.

[Traduction]

Givens: Toronto est sûr malgré l'augmentation des crimes violents. Voilà la manchette que figurait sur le *Globe and Mail*. La manchette du *Toronto Star* n'était pas pareille. Je ne sais pas pourquoi.

Le président: Vous allez constater que ce groupe vous comprend.

M. Grange: D'accord.

Permettez-moi de conclure et de céder la parole à Susan par la suite.

J'avais tout noté sur papier pour que je n'oublie rien.

Des lecteurs choisissent les nouvelles d'après les principes décrits par Freud, à savoir, le principe de la réalité et celui du plaisir. Celui-ci s'applique aux nouvelles fraîches. Il vous rapporte des résultats immédiats. Les lecteurs peuvent indirectement se procurer un plaisir en lisant les articles sur les meurtres violents qui se produisent chez le voisin ou sur un hold-up à la banque. Au contraire, le principe de la réalité offre des résultats retardés. Il s'agit de nouvelles différées, de reportages approfondis où l'on analyse la situation. Souvent, ils se prêtent à une lecture plutôt ennuyeuse. Ils ne font pas la une très souvent, d'où le problème. L'immédiat est basé sur les nouvelles sensationnelles et les nouvelles différées ne contiennent pas autant de sensation.

Il faut se rappeler que très souvent les media considèrent les collectivités de gens de couleur comme des victimes ou des prédateurs de notre société et ne mettent pas l'accent sur les côtés positifs. Et il y en a, mais les côtés négatifs sont plus sensationnels et, donc, dignes d'être imprimés. Il faudrait qu'on fasse plus d'efforts. Il faut qu'il y ait plus de contacts directs avec les collectivités. Il le faut. Il faut pénétrer dans ces collectivités. Qu'on y aille accompagné d'un journaliste de race blanche ou de couleur, peu importe. Je préfère que les journalistes de couleur travaillant dans les salles de nouvelles aillent dans ces collectivités car ils y ont accès, mais la façon dont ils y vont n'importe que peu. Il faut commencer à le faire.

Susan.

Mme Eng: J'aimerais examiner avec vous des questions qui découlent de notre expérience mais je n'en citerai que deux.

Les progrès les plus considérables dans le domaine du traitement des minorités visibles par les médias au cours de la dernière décennie, se situent au niveau de la réponse aux crises. En septembre 1980, la collectivité chinoise a subi un rude coup des médias qui ont fait preuve à son égard d'une attitude cavalière. À l'émission *W5*, CTV a prétendu que les étudiants étrangers, présentés comme des Chinois, prenaient les places aux universités qu'on aurait dû réserver aux Canadiens. En guise de réponse à la plainte formulée par la collectivité chinoise, CTV s'est justifiée en offrant des excuses sans conviction. Il a fallu organiser une manifestation à l'échelle nationale pour protester contre cette attitude avant que CTV ne s'excuse de façon complète et sans réserve. Les médias ont

[Text]

One positive initiative is our ongoing consultation with CKFM, which started with a confrontational situation and has required a joint investment of time and energies, which has netted significant dividends for all concerned. At this point I would like to give the floor to CKFM, whose experience should be enlightening to all members of the media industry. After they have made their presentation, we will conclude with some further observations and our recommendations.

The Chairman: Excuse me. I am not certain what is happening here, but I do not think I have vacated the Chair yet. Even though you might like to give the floor to CKFM, they in fact have a slot which we have given them. As chairman I might tell you that you are putting me in a very difficult situation. If this is going to be a dialogue this morning—and I hope that is what you came to do—we have very few minutes left for that purpose. I think it would be more effective if we could enter into the question-and-answer period with you at this point, affording you the opportunity to give the conclusions you wish, which will then, I think, afford us the opportunity to move on to the witness, CKFM, and deal with that on a question-and-answer and presentation basis as well.

Ms Eng: I can appreciate that, Mr. Chairman. We did speak about this with the clerk. Not this lady. I am sure it was another person I spoke to. In the circumstances, I think it does present a good view of the positive and the negative approaches which can take place, and we thought it would be an interesting exercise to see the two points of view. At the end of CKFM's presentation, we would be pleased to continue with the dialogue. We hope very much that there will be opportunity to do that. We hope there will be enough time for all of us to give our respective views.

Mr. McCauley: I have no objection.

Mr. Lewycky: Mr. Chairman, I just wonder if we should not really proceed. You are in the Chair, and we do have the opportunity for CKFM to make their presentations, and I do not know if we should be . . .

Mr. Grange: It is all part of the package. It is a total package. Therefore it is an hour for each one, is it not?

The Chairman: I am sorry. It is not. It is not an hour for each one. If it were, we would already be far into your time with the witnesses who preceded you. I have attempted to be fairly restrictive in terms of all my witnesses in maintaining time to afford each equal opportunity to come before us. If in fact I cannot exercise that kind of direction as chairman, if in fact I cannot be apprised in advance of what is happening as opposed to being faced with it at the end of a presentation, how can I be even close to fair with those who are going to follow you? It places me in an untenable situation.

Ms Eng: If I may, Mr. Chairman, I am very sorry for not apprising you of this at the beginning of our presentation. I thought I had made myself clear to the clerk to whom I spoke. I am hoping that between the two of us—that is, the Ad Hoc Committee and CKFM—we will keep within the two time

[Translation]

bien appris qu'il ne fallait plus se fier à l'image de tranquillité et d'acquiescement que présentent les Chinois.

Un aspect positif de notre expérience est la consultation continue avec CKFM, à la suite d'un affrontement qui a nécessité un investissement conjoint de temps et d'énergies mais dont les bénéfices réalisés sont considérables pour tous les intéressés. Ceci dit, je voudrais céder la parole aux représentants de CKFM dont l'expérience servirait à éclairer tous les membres des médias. À la suite de leur exposé, nous allons terminer avec d'autres commentaires et nos recommandations.

Le président: Excusez-moi. Je ne sais pas ce qui se passe ici mais je ne crois pas avoir abandonné la présidence. Quoique vous vouliez céder la parole à CKFM, cette station doit respecter le créneau que nous lui avons accordé. Vous mettez le président dans une situation très difficile. Si le dialogue doit avoir lieu ce matin, et j'espère que c'est le but de votre présence, il ne nous reste que quelques minutes pour le faire. Il serait plus efficace de passer à la période des questions maintenant, ce qui vous donnerait l'occasion de tirer les conclusions que vous voulez. Ensuite, nous passerons au prochain témoin, CKFM, avec qui nous procéderons de la même façon.

Mme Eng: Je comprends, monsieur le président. Nous en avons informé le greffier. J'ai dû parler à quelqu'un d'autre. En l'occurrence, sa comparution immédiate donnerait une perspective exacte des attitudes positives et négatives qu'on peut afficher et nous croyons qu'il serait intéressant pour vous d'entendre les deux points de vue. Suivant l'exposé de CKFM, nous pourrions poursuivre le dialogue. Nous espérons vivement que le temps le permettra. Nous espérons pouvoir, nous tous, vous donner nos opinions respectives.

M. McCauley: Je ne m'y oppose pas.

M. Lewycky: Monsieur le président, peut-être vaudrait-il mieux procéder ainsi. Vous êtes président et puisque CKFM se propose maintenant, nous devrions peut-être . . .

M. Grange: Cela fait partie d'un tout. C'est un ensemble. Vous accordez une heure à chaque témoin, n'est-ce pas?

Le président: Je suis désolé. Mais chaque témoin ne dispose pas d'une heure. Si oui, nous aurions largement dépassé l'heure à laquelle vous deviez comparaître. J'ai essayé de limiter les exposés de tous les témoins afin de donner le droit de parole à tout le monde. Si on m'empêche d'exercer mon pouvoir de président, si on ne peut me prévenir d'avance de ce qui va se passer, comment peut-on s'attendre à ce que je sois juste avec les témoins qui suivent? Je me trouve dans une position intenable.

Mme Eng: Si vous me permettez, monsieur le président, je m'excuse de ne pas vous avoir donné préavis du changement au commencement. Je croyais avoir bien expliqué au greffier avec qui j'ai parlé. J'aurais espéré que le Comité spécial et CKFM pourraient respecter les temps de parole prévus par le président. Je suis certaine que nous pourrions le faire.

[Texte]

slots which you have allocated to us. I am quite certain that will be the case.

The Chairman: All I can suggest to you is that I am prepared to leave your brief at this point to go to CKFM. We will see how it goes, but I cannot assure you that in fact I am going to have the time to call you back. If I cannot, that would indeed be regrettable because I already have a number of people on the list. We should not waste any more time in terms of the procedure. I will call on CKFM.

• 1055

Mr. Bill Ballantine (Station Manager, CKFM Radio, Toronto): Good morning, Mr. Chairman and members of the committee.

My name is Bill Ballantine. I am Vice-President and General Manager of CKFM Radio. With me are Jerry Good, our Vice-President of Programming, and John McFadyen, our News Director at CKFM.

We are here at the request of our community advisory board, about which you have heard, to describe what we think is the kind of positive model you may be looking for in dealing with certain kinds of situations. You have not had an opportunity to read our material. I have asked John McFadyen, our news director, who has been intimately involved with this project, to read our presentation.

Mr. John McFadyen (News Director, CKFM Radio, Toronto): We appreciate the opportunity of presenting what amounts to a case history of an ongoing addressing of minority issues by CKFM. We make little claim beyond having consciously and honestly confronted these issues in a climate which initially could be characterized as angry and hostile.

As a result of an accidental and unfortunate incident on July 31, 1982, CKFM found itself at the centre of controversy. The time is past for any further useful discussion of the specifics of that incident. What is useful is a recounting of the activity and developments which it induced.

First, management and staff, confronted by angry attacks in both the minority and the mainstream press, by public picketing and by telephone and mail representations, were frustrated by the rage for which there seemed little acceptable response.

By assiduously cultivating old and new contacts—some in government, some in broadcasting, some within minority communities and some personal friends—we were eventually able to understand the depths of the emotions which had been stimulated. From that understanding, from those contacts, and not without some setbacks, CKFM, members of minority communities and some specialists with experience in human and race relations were able to develop an ad hoc advisory committee.

[Traduction]

Le président: Je suis disposé à laisser votre mémoire pour l'instant et à entendre CKFM. Nous verrons avec le temps mais je ne puis vous assurer que le temps nous permettra de vous rappeler. Il serait dommage que je ne puisse pas le faire, surtout que j'ai déjà le nom de certaines personnes sur ma liste. Donc, nous ne devrions plus perdre de temps pour des questions de procédure. Je demande donc aux représentants de CKFM de venir prendre la parole.

M. Bill Ballantine (directeur, station de radio CKFM, Toronto): Monsieur le président et membres du Comité, je commencerai par vous dire bonjour.

Je m'appelle Bill Ballantine. Je suis vice-président et directeur général de la station de radio CKFM. M. Jerry Good, notre vice-président de la programmation et M. John McFadyen, notre directeur des nouvelles m'accompagnent aujourd'hui.

Nous comparaissons aujourd'hui à la demande de notre conseil consultatif communautaire, dont vous avez entendu parler, pour vous décrire ce que nous considérons comme un modèle positif à appliquer dans certaines situations. Vous n'avez pas encore eu l'occasion de lire notre mémoire. J'ai demandé à John McFadyen, notre directeur des nouvelles, qui participe à ce projet depuis longtemps, de lire notre exposé.

M. John McFadyen (directeur des nouvelles, radio CKFM, Toronto): Nous sommes très heureux d'avoir aujourd'hui l'occasion de vous parler des antécédents de CKFM en ce qui concerne les questions touchant les minorités. Sans vouloir nous vanter de quoi que ce soit, nous croyons tout de même avoir fait face à ces questions de façon consciencieuse et honnête dans un climat que l'on aurait pu qualifier d'envenimé et d'hostile à l'origine.

Par suite d'un incident malheureux survenu le 31 juillet 1982, CKFM s'est retrouvé au centre de cette polémique. Je pense qu'il ne convient plus de parler en détail de cet incident. Par contre, il serait sûrement utile de rappeler les événements qui ont eu lieu en raison de cet incident.

D'abord, face aux attaques vénémeuses des groupes minoritaires et de l'ensemble de la presse, démontrées par le piquetage de notre station et les instances qui nous ont été transmises au téléphone et par écrit, la direction ainsi que le personnel se sentaient frustrés de ne pouvoir trouver de réponse adéquate à la rage publique.

Grâce à nos efforts assidus pour rouvrir les lignes de communication, avec d'anciennes et de nouvelles connaissances, dont certaines travaillaient au sein du gouvernement, de la radiodiffusion ou des communautés minoritaires, et dont certaines étaient des amis personnels, nous avons finalement réussi à comprendre la profondeur des sentiments qui avait été réveillés. Grâce à cette compréhension et à nos connaissances, CKFM, des membres de certaines communautés minoritaires et des spécialistes du domaine des relations entre les races et

[Text]

In the very early going the advisory committee had little in the way of goals except to initiate and then sustain dialogue. Under the circumstances, even that was an important exercise. The committee remains to this day surprisingly unstructured in membership and remarkably un-agenda-bound during its meetings, which occur about every two months on average.

From the early general and rambling discussions about attitudes, stereotyping and the experience of being discriminated against, the advisory committee moved into some specific areas.

After a great deal of discussion, CKFM decided actively to seek a candidate from the minority community for an additional staff news position. This was done after acknowledging that one of the principal reasons for low minority representation in major markets was the almost universal demand for experienced candidates. Our impression was, and remains, that visible minorities are for a variety of reasons not represented in proportion to their numbers in the general population in either journalism schools or small markets. With the assistance of contacts developed through the advisory committee, several candidates were interviewed and one hired in early 1983.

This step was undertaken with the clear understanding that the radio station in this case, unlike most other cases, would have to provide extensive on-the-job training. This has been done and is continuing. A further concern and undertaking was that the new position would not become a "minority ghetto" or "minority beat", but be for a fully accredited, general duty newscaster/reporter.

One interesting question that arose during the search for a candidate to fill this new position was: How do you "see" a visible minority on radio?

• 1100

Advisory committee discussions frequently centred on the perception that mainstream media too often ignored both minority issues and communities. What may be more correct is that both the media and the communities in question have failed to establish consistent and useful contacts. Many of the community organizations are ad hoc and volunteer staffed and have neither the sophistication nor the resources to mount effective public relations, promotional or informational campaigns. At the same time, the media are frequently insensitive to the nuances of minority concerns and often use the first available spokesman or a spokesman who does not represent appropriately either the issue or the constituency.

[Translation]

humaines en général ont pu, non sans certains échecs, mettre sur pied un comité consultatif spécial.

A ses débuts, le comité consultatif avait peu d'objectifs précis, à part celui de créer et de maintenir un dialogue. Dans les circonstances, c'était cela l'objectif primordial. Encore aujourd'hui, le comité reste peu structuré en ce qui concerne ses membres et le respect de l'ordre du jour lors de ses réunions, qui ont lieu, en moyenne, tous les deux mois.

Après les discussions initiales à bâton rompu sur les attitudes, les stéréotypes et le fait de vivre la discrimination, le comité consultatif a commencé à examiner certains domaines précis.

A la suite de longues discussions, CKFM a décidé de chercher activement à retenir la candidature d'un membre de la communauté minoritaire pour doter un poste de journaliste supplémentaire. Ceci a été fait après avoir reconnu que l'une des principales causes de la faible représentation des minorités dans les principaux postes était justement l'exigence presque universelle d'expérience du domaine. Nous avons l'impression à l'époque et d'ailleurs, nous continuons de croire que pour un certain nombre de raisons, la représentation des minorités visibles n'est pas proportionnelle à leur nombre au sein de l'ensemble de la population ni dans les écoles de journalisme ni sur les petits marchés. Grâce aux connaissances que nous avons pu acquérir par le biais du comité consultatif, plusieurs candidats ont passé une entrevue et nous en avons engagé un au début de 1983.

En prenant cette mesure, la station de radio reconnaissait que cette fois-ci, à la différence de la situation normale, elle serait obligée de donner une formation complète en cours d'emploi. Cette formation a été donnée et continue, d'ailleurs. La station s'est également engagée à créer un nouveau poste où il ne serait pas question de couvrir uniquement les questions minoritaires, mais plutôt de remplir les fonctions normales d'un journaliste accrédité.

En cherchant à doter ce poste, nous avons posé une question assez intéressante au candidat: comment doit-on représenter une minorité visible à la radio?

Les discussions du Comité consultatif concernaient souvent la perception selon laquelle les médias en général tournent le dos aux questions et collectivités minoritaires. Il serait peut-être plus juste de dire qu'à la fois les médias et les communautés en question n'ont pas cherché à se mettre en rapport ni à établir des relations suivies l'un avec l'autre. Nombre des organismes communautaires n'ont pas vraiment de structure de base, ne pouvant compter que sur des employés bénévoles, et ils n'ont ni la sophistication ni les ressources voulues pour mener une campagne de relations publiques, de promotion ou d'information publique de façon efficace. En même temps, les médias sont souvent insensibles aux nuances des préoccupations minoritaires ou alors se contentent de présenter l'avis du premier porte-parole qu'ils trouvent ou d'un porte-parole qui ne représente pas de façon appropriée de la communauté intéressée ou ne connaît pas bien la question.

[Texte]

As a result, the radio station has undertaken to make staff available for community seminars on media relations as well as for Careers Day appearances in schools which are likely to have a high proportion of minority students who might be interested in journalism as a career at an early age.

Through the advisory committee we learned of acute concern about the stereotyping or "invisibility" of minorities in commercials. That concern we agreed to address by aggressively imposing rigid standards of commercial acceptance, and in this area CKFM may be emerging as an industry leader. In this pursuit we quickly discovered that the intransigence and insensitivity of some agencies and their clients is at least as real as alleged. In one case we discovered that our efforts to eliminate an offensive stereotype actually resulted in a temporary loss of business—business to us. While that decision was eventually reversed by the client and the offending commercial replaced, it is of particular interest that the client was, in fact, government.

The ongoing discussion of these issues, coupled with contacts developed at and through the advisory committee, has provided CKFM commentators with new issues to discuss and new perspectives to explore. As a result, from time to time our commentators become a voice for the minority in the mainstream.

All of the foregoing has contrived to make the entire station staff more conscious of potential areas of difficulty. The station's programming and news treatment is becoming more broadly based and more representative of the whole community. While we are not impervious to unfortunate slips, we are now much more inclined to careful consideration and balanced treatment of minority issues. There is a greater and growing inclination to hear ourselves as others hear us.

In the early going there was an undeniable nervousness about what was happening at the radio station, a concern that the exercise was simply one of institutionalized tokenism with little more than commercial motives. That is now much less apparent and there is a growing willingness to accept a new reality and even to nurture it.

The past year and a half have not been easy, partly because our efforts were somewhat prototypical and there was no model and partly because the process was triggered by a terribly painful experience. We learned something of the minority chagrin with media which continually revert to simplistic stereotyping and assumptions, leavened with half-baked truth. Months after the original incident it continued to recur in the media replete with misquotes and misinformation.

We felt misunderstood!

[Traduction]

Par conséquent, la station de radio s'est engagée à envoyer des membres de son personnel aux colloques communautaires sur les relations avec les médias, ainsi qu'aux ateliers du Jour des Carrières tenus dans les écoles qui sont les plus susceptibles d'avoir un pourcentage très élevé d'étudiants minoritaires qui s'intéressent à la carrière de journalisme.

Par l'entremise du comité consultatif, nous avons appris que les minorités s'inquiètent surtout des stéréotypes et de «l'invisibilité» des minorités dans la publicité. Nous avons accepté de répondre à cette inquiétude en imposant de façon agressive des normes très rigides d'acceptabilité quant aux publicités, et à ce niveau-là, il est possible que CKFM tienne le premier rang par rapport à l'ensemble du secteur. Dans nos efforts pour appliquer ces normes, nous avons vite compris que l'intransigence et l'insensibilité de certaines agences et de leurs clients sont aussi réelles qu'on nous l'avait dit. Dans un cas en particulier, par suite de nos efforts pour éliminer un stéréotype offensant, nous avons effectivement perdu un client. Même si celui-ci a fini par faire une volte-face, en nous permettant de remplacer la publicité inacceptable, il vous intéresserait peut-être de savoir que notre client était le gouvernement.

Grâce aux discussions de ces questions qui se poursuivent et aux relations suivies que nous avons pu établir par le biais du comité consultatif, les journalistes de CKFM ont maintenant de nouveaux sujets intéressants à explorer sous des angles différents. Par conséquent, de temps en temps, nos journalistes deviennent le porte-parole d'une minorité.

Toutes ces expériences ont eu pour résultat de sensibiliser le personnel de la station aux questions éventuellement problématiques. La programmation et la couverture des événements faites par notre station représentent de plus en plus tous les groupes communautaires. Il nous arrive de faire des erreurs, malheureusement, mais nous nous efforçons d'examiner objectivement les questions minoritaires et de les traiter de façon judicieuse et équilibrée. De plus en plus, la tendance est de nous percevoir comme les autres nous perçoivent.

Au début, il n'y a pas de doute que le personnel de la station s'inquiétait des événements et surtout de la possibilité que nous ne posions un geste symbolique fondé sur des motifs commerciaux, plutôt que sur la volonté de faire la justice. Cette attitude n'existe plus guère, au contraire, les employés sont plus en plus prêts à accepter une nouvelle réalité et même à l'améliorer.

La dernière année et demie n'a pas été facile, en partie du fait qu'il n'y avait pas de modèle sur lequel nous pouvions fonder nos actions et aussi du fait que le mécanisme de déclenchement a été une expérience très pénible. Nous avons fini par comprendre la rage ressentie par les groupes minoritaires envers les médias qui ont sans cesse recours à des stéréotypes et explications simplistes, fondés sur des demi-vérités. Des mois après l'incident original, les médias en parlaient encore en se permettant de donner des citations inexactes et de faux renseignements.

Et nous nous estimions mal compris!

[Text]

We are now at the point where we are slowly inviting members of staff, below management level, to participate in the discussions of the advisory committee. Our hope is that these discussions will continue the process of sensitizing staff and will continue to broaden the media understanding of those members of the committee not working in the media. Education is clearly critical, both for the media and for the communities.

Ours has been a slow and deliberate process . . . an effort to reduce tensions and to minimize the occurrence of potentially provocative incidents. We know from our experience that time is necessary to develop confidence, understanding and mutual trust. We know that on any given issue there may not be unanimity, that many judgments on racial questions can be quite subjective. We know ourselves better than we did a year and a half ago and, not incidentally, we know our constituency more intimately.

• 1105

In large measure the road we have travelled and the distance we have come has resulted from a commitment to respond to more than just one incident, but to a growing and intriguing reality, the racial mosaic of a vibrant city. To do this, we have found the sounding-board of our advisory committee an invaluable tool and a forum in which to engage in forthright and honest dialogue. We are confident that our staff in the process has become more open and thoughtful, our news treatment more balanced with added dimension and our programming more representative.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. McFadyen.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Mr. Chairman, what we have heard this morning is not, strictly speaking, news. We all know that the media ostensibly transmits information but also transmits values. There are subliminal messages that are transmitted.

I am not sure what we can do about it beyond what is being done.

Ms Eng, you mentioned the fact that the marketplace is taking care of some of it. We have the incident of CKFM. I think we are making progress. In my reading of the press it seems to be more sensitive now than it was in the past.

On the problem of headlines, Mr. Grange, when you were talking about that and the chairman alluded to it we could substitute politicians for visible minorities and you could say the same thing.

Mr. Grange: I do not equate that, sir.

[Translation]

Maintenant, nous en sommes au point d'inviter les membres du personnel, qui ne font pas partie de la direction, à participer aux discussions du comité consultatif. Nous espérons que ces discussions continueront à sensibiliser le personnel et à élargir la compréhension des médias par certains membres du comité qui ne travaillent pas dans ce domaine. Cette étape éducative est, sans aucun doute primordiale, à la fois pour les médias et les communautés.

Notre travail a été long et difficile—un travail dont l'objectif était de réduire le climat d'hostilité et de minimiser la possibilité que d'autres incidents de ce genre se reproduisent. Nous savons, grâce à notre expérience, qu'il faut du temps pour créer cette confiance et cette compréhension. Nous savons que, quelle que soit la question, il est rare que l'opinion soit unanime, et que l'on a tendance à porter des jugements très subjectifs sur les questions de rapport entre les races. Nous nous connaissons mieux qu'il y a un an et demi et, chose tout à fait normale, nous connaissons beaucoup mieux la communauté que nous servons.

Mais si nous avons réussi à parcourir tout ce chemin, dans une large mesure, c'est grâce à notre engagement de réagir à non seulement un seul incident en particulier, mais à une réalité croissante et intéressante qui est la mosaïque d'une ville peuplée de plusieurs races. À ce niveau-là, le rôle joué par notre comité consultatif est inestimable, car il a servi de tribune où nous pouvions entamer un dialogue franc et honnête. Nous sommes fermement convaincus que notre personnel est devenu plus ouvert et plus sensible grâce à cette expérience, car nos nouvelles sont maintenant plus objectives, étant donné cette nouvelle dimension dans notre programmation.

Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur McFayden.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Monsieur le président, nous ne pouvons pas vraiment considérer que nous avons appris quelque chose en écoutant les propos de ce matin. Nous savons tous que les médias se chargent de transmettre non seulement des renseignements, mais des valeurs. Les médias communiquent des messages au niveau de l'inconscient.

Je ne sais pas si nous pouvons faire plus que ce qui a déjà été fait.

Madame Eng, vous avez dit que certains des problèmes sont en train d'être réglés par le «marché» lui-même. Il y a l'incident de CKFM. Je pense que nous avons réalisé des progrès. Il me semble que la presse est maintenant plus sensible qu'elle ne l'était par le passé.

Pour ce qui est des manchettes, monsieur Grange, le président en a parlé aussi en disant qu'on pouvait remplacer les minorités visibles par les hommes politiques et que ce serait la même situation.

M. Grange: Je ne vous comprends pas très bien.

[Texte]

Mr. McCauley: Well, in terms of the distortion that occurs in headlines, it happens to all of us.

I would appreciate from you, given the reality of the situation that we have made some progress, that the media is better than it was... Would you advocate some government intervention in this regard that perhaps may be worse than the cure? I am just sharing some thoughts, and I would appreciate some response.

Mr. Grange: I think the government has already begun. The federal government has already initiated specific guidelines to its various ministries on advertising. I think if you see the recommendations that are presented in the briefs it is suggested that these existing guidelines be not only implemented but also stringently enforced. There is a concern about that; they are good guidelines, but it is a question of enforcing those guidelines.

Also, I think part of the recommendation to the federal government could do many things as far as joint ventures with affirmative action training programs for non-white journalists are concerned. Get them in the industry, whether it is share the salaries, 60-40 split—it is something to think about. That is something governments can do regarding apprenticeship programs to get people in the news-rooms. It is possible. The CBC example is quite clear. It can be done, but you have to be willing to do it.

I think government has to make the practice less profitable for people. There are two ways to do it. We can go hardball on it or we can go softball.

The hardball is come with compulsory regulations, which may include contract compliance in certain things and also may include some pretty strong moves as far as press councils are concerned, and put some pressure on the media. That is hardball. As a journalist, I am not going to advocate that; as a member of a visible minority group, it is very tempting to look in that area.

Or we can go softball. We can play softball and go voluntary, and we can say: Look, you guys are going to have to do some goodwill measures here and be really nice to these people. But it has not worked so we have to find some middle ground here.

I do not have the answer, certainly. This is what you have to come up with in the examination of both sides. I think it is something to look at. Measures exist right now at the federal level as far as advertising within the government is concerned. Okay, let us take a look at those and let us strengthen them. Let us start implementing those and make it less profitable within the government for these departments not to follow them.

Mr. McCauley: I appreciate what you have said, but let me ask the radio people: How would you people react to the

[Traduction]

M. McCauley: Eh bien, je fais allusion à la déformation des faits qui existent dans les manchettes, je veux dire que cela nous arrive tous.

Étant donné la situation actuelle, c'est-à-dire les progrès qui ont été réalisés, je vous crois lorsque vous dites que les médias sont plus sensibles que par le passé... Seriez-vous en faveur d'une intervention gouvernementale dans ce domaine, ou pensez-vous que ce serait pire que la cure? Je suis en train de vous faire part de mes idées, et j'aimerais savoir ce que vous en pensez.

M. Grange: Je crois que le gouvernement a déjà pris des mesures. Le gouvernement fédéral a établi certaines lignes directrices, transmises aux divers ministères, au sujet des annonces publicitaires. Je pense que si vous regardez les recommandations dont il est question dans les mémoires, on recommande non seulement que ces lignes directrices soient appliquées mais qu'on surveille soigneusement leur application. C'est une question qui a atteint un certain nombre de personnes; les lignes directrices sont très appropriées, mais il faut également faire en sorte qu'elles soient respectées.

De plus, je crois que le gouvernement fédéral pourrait être très utile en prenant des mesures dans le cadre des programmes d'action positive destinés aux journalistes d'autres races. Il faudrait les faire participer au secteur, soit en effectuant un partage des salaires de l'ordre de 60-40, du moins, cette suggestion pourrait être examinée. Il y a des mesures à prendre en ce qui concerne les programmes d'apprentissage qui permettent aux gens d'acquérir une certaine expérience pratique. Tout cela est possible. L'exemple de Radio-Canada est évident. Cela peut se faire, mais il faut avoir la volonté de le faire.

Je crois que le gouvernement doit faire en sorte que cela soit moins rentable. Il y a deux façons de procéder. On peut le faire par la méthode dure ou par la méthode douce.

La façon dure serait d'établir des règlements obligatoires, y compris l'obligation de respecter certaines conditions dans les contrats ainsi que des actions énergiques vis-à-vis des conseils de presse, en vue d'exercer des pressions sur les médias. Ce serait la façon la plus directe de procéder. En tant que journaliste, je ne la préconise pas; mais en tant que membre d'une minorité visible, c'est une proposition très tentante.

Autrement, on pourrait procéder en souplesse. Tout pourrait être facultatif. À ce moment-là, on leur dirait simplement qu'il s'agit de faire quelques bonnes actions et d'être gentils envers ces gens-là. Mais cette méthode n'a pas été très efficace jusqu'ici, alors je crois qu'il faudrait trouver un juste milieu.

Evidemment, je n'ai pas de solution. C'est justement ce que vous devrez trouver après avoir examiné les deux côtés de la médaille. Mais c'est une possibilité intéressante. Le gouvernement a actuellement le pouvoir de prendre des mesures vis-à-vis de la publicité faite par le gouvernement. Il pourrait renforcer les règlements qui existent. Il faudrait commencer par créer des règlements et faire en sorte que les ministères n'auraient pas intérêt à ne pas les respecter.

M. McCauley: Je comprends ce que vous avez dit, mais j'aimerais poser une question aux représentants de la radio

[Text]

government coming down hard on you and saying you have to do this or you have to do that?

• 1110

Mr. Ballantine: No, I do not really believe that is a useful way to approach the problem. Most media find that these will become common sense approaches in dealing with the audience you are trying to reach. In our case it happened, as John said, as a result of a disaster; but it certainly made us a lot more conscious of where our audience is and where the potentials might be.

The marketplace will take care of some of these issues, but I think it is useful to look at some of the models that do exist and say, yes, it can be done. It is not a terribly difficult thing to do with goodwill and some work and being able to find some sensitive people in the community with whom you can deal.

Mr. McCauley: You are part of the Standard Broadcasting chain. Have you transmitted your experience to the powers that be? Has it been used as a model anywhere? Has anybody else in the chain taken note of it and done anything about it?

Mr. Ballantine: Jerry Good might describe some of his activities in that area.

Mr. Jerry Good (Program Director, CKFM Radio, Toronto): We have fairly regular meetings of all the program directors of the Standard stations. Fairly early in our meetings with our advisory committee I assembled a group of commercials which were sent to us and which were objectionable racial and sexual stereotypical material and it blew them away. We are getting into areas here which a lot of people have never really thought about. I have been educated in broadcasting, formally, and we never talked about this stuff in class. It is an awareness creation. It has been started at the Standard Broadcasting level. It has started.

I should also indicate I do some teaching in the radio and television department at Ryerson. I have added a class this year dealing specifically with these tapes and these issues. So there has been some sharing.

Mr. McCauley: Good for you.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

Mr. McFadyen.

Mr. McFadyen: I may just say beyond that that I am active outside of the Standard group with radio and television news directors. In that forum we have discussed these matters and in fact have been able to draw on experience from a decade ago from the other side of the border.

[Translation]

comment réagirez-vous à l'établissement de règlements très stricts par le gouvernement qui limitaient ce que vous pouvez faire ou dire?

M. Ballantine: Personnellement, je ne crois pas qu'il soit utile de procéder de cette façon. La plupart des médias estiment qu'il s'agit simplement de faire preuve de bon sens quand on essaie d'atteindre un certain auditoire. Dans notre cas, comme l'a dit John, les changements sont survenus à la suite d'un incident très malheureux; mais il n'y a pas de doute que cela nous a permis d'être plus conscients des attitudes de notre audition.

Certes, le marché se chargera de régler un certain nombre de ces problèmes, mais je crois qu'il serait utile d'examiner les modèles qui existent et de prendre des mesures concrètes. Il n'est pas très difficile de faire de bonnes actions ni de trouver des gens sensibles au sein de la communauté pour vous aider à accomplir votre tâche.

M. McCauley: Vous faites partie de la chaîne *Standard Broadcasting*. Avez-vous parlé de votre expérience avec les grands directeurs de votre chaîne? Est-ce qu'on utilise votre expérience comme modèle quelque part? Est-ce que d'autres stations qui font partie de votre chaîne ont appris, grâce à votre expérience, et ont pris des mesures par la suite?

M. Ballantine: Jerry Good serait peut-être plus en mesure de vous décrire ses activités à cet égard.

M. Jerry Good (directeur de la programmation, Radio CKFM, Toronto): Les directeurs de programmation de toutes les stations de la chaîne *Standard* se rencontrent régulièrement. Au moment où le comité consultatif commençait à se réunir, j'ai réuni un certain nombre de publicités représentant les stéréotypes raciaux et sexuels offensants qu'on nous avait envoyés; ils ont été très choqués. En fait, il s'agit de questions auxquelles beaucoup de gens n'ont jamais vraiment réfléchi. Personnellement, j'ai reçu une formation en radiodiffusion, et, dans mes cours, on n'a jamais parlé de tout cela. Il s'agit d'un programme de sensibilisation. Et des efforts de sensibilisation ont été déployés au niveau de l'ensemble de la chaîne *Standard Broadcasting*. Ce n'est que le début.

Je devrais également vous dire que j'occupe un poste d'enseignant au département de la radio-télévision du collège Ryerson. Cette année, j'ai ajouté un cours qui traitera précisément des bandes que je vous ai mentionnées et de ce genre de questions. Alors, nous sommes en train de partager notre expérience avec les autres.

M. McCauley: C'est très bien.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

Monsieur McFadyen.

M. McFadyen: Je voulais simplement ajouter qu'à part mes activités au sein du groupe *Standard*, j'ai des rapports très suivis avec les directeurs de nouvelles au niveau de la radio et de la télévision. Nous avons parlé de toutes ces questions et, en

[Texte]

It is almost an osmotic process. It is a growing awareness on behalf of those who have to deal with something directly which then spreads. There are some people who think: There, but for the grace of God, go I. It is useful to exchange those views.

• 1115

Mr. Good: Could I add one more point there? I have found in dealing with our announcers and the news departments that if I come on to them . . . You were suggesting should there be regulations. Taking it back now, I question this. Taking it down to a more interpersonal level, if I go to people and say if you do that again I am going to rap your knuckle or I am going to break your head or do not do it, I would get far less out of it than if I could deal with them personally and try, as I have certainly had done to me, an increasing awareness, a sensitivity for the hurt that can be thoughtlessly done. That is the way things get done.

John's word is right; it is osmotic and it is slow—probably painfully slow—but that seems to work as opposed to bludgeoning somebody.

Mr. McCauley: Thank you very much.

Ms Eng: Mr. Chairman, if I may, I would like just to respond to that line of questioning and dialogue because we are now talking about the need or desirability of government regulation as compared to a very shining example of voluntary change in this area and the sensitivity that has grown out of it. As encouraging as this experience has been, there are examples of very, very difficult situations where media organizations not only have a blatant disregard for the harm that their injustice can cause people but also scoff at the various voluntary self-regulatory avenues that are available to people from the visible minority communities to voice their complaints.

The shining example I have is *The Toronto Sun*, and really . . .

Mr. McFadyen: Everybody uses that.

Ms Eng: Well, it does, but the difficulty is what is your response, what do you do in response to some of their invective. You cannot just say that it is a few of their columnists; many of the diatribes are contained in their editorials. As an individual or even as an organization, just what do you do?

I would shudder at the thought that we could call up the owner and say please look at these editorials, because if I could do it God knows who else could do that. I would shudder at that, and I really would not want to have government regulations sitting on top of them either, but if you write a letter to their editor who happened to write the editorial what kind of a response do you think you get? You do not get your letters printed.

[Traduction]

fait, nous avons pu profiter de l'expérience de nos voisins du Sud il y a 10 ans.

Cela se fait presque par osmose. Il s'agit d'accroître la sensibilité de ceux qui doivent traiter de quelque chose très directement, qui se transmet à d'autres par la suite. Il y a des gens qui croient qu'on existe par la grâce de Dieu. Il est toujours utile d'exprimer et d'écouter de telles vues.

M. Good: Puis-je soulever un dernier point? Je me suis rendu compte en ce qui concerne nos annonceurs et le personnel des salles de nouvelles, que si leur adresse . . . Vous avez dit qu'il devrait y avoir des règlements. Je m'interroge maintenant sur le bien-fondé de cette mesure. Si l'on se place au niveau des relations interpersonnelles, et que je m'adresse à eux en proférant des menaces, je serai beaucoup moins avancé que si je pouvais discuter avec eux et essayer, comme on l'a certes fait avec moi, de leur faire prendre conscience et de les sensibiliser davantage au tort qui peut être fait inconsciemment. Voilà la façon dont il faut agir.

John a raison; ce sont des échanges osmotiques et lents (probablement d'une lenteur douloureuse) mais cela semble plus efficace que de matraquer quelqu'un.

M. McCauley: Je vous remercie.

Mme Eng: Monsieur le président, si vous me le permettez, j'aimerais simplement répondre à ces questions, parce que nous parlons maintenant de la nécessité ou de l'opportunité d'une réglementation gouvernementale par rapport à une tentative de changement volontaire dans ce secteur et à la complexité qui s'en dégage. Aussi encourageante que puisse être cette expérience, il existe des situations très difficiles où les médias ont non seulement négligé de façon flagrante de tenir compte du tort fait à certains à cause de leur injustice, mais ont aussi fait peu de cas des divers mécanismes volontaires autorégulateurs dont peuvent se servir ceux appartenant aux collectivités de minorités visibles, pour formuler leurs doléances.

L'exemple frappant que je voulais citer est celui du *Toronto Sun* et en réalité . . .

M. McFadyen: Tout le monde se sert de cet exemple.

Mme Eng: C'est bien, mais la difficulté est de savoir quelle est votre réponse, comment réagissez-vous face à certaines de leurs injures? Vous ne pouvez pas tout simplement déclarer qu'il ne s'agit que de quelques-uns de leurs journalistes; bon nombre de ces critiques violentes sont contenues dans leurs éditoriaux. En tant que particulier ou même d'organisme, que faites-vous?

Je frémis à la pensée que nous pourrions appeler le propriétaire et lui dire de regarder ces éditoriaux, parce que si je peux le faire, Dieu sait qui d'autre pourrait le faire aussi. Je frémis à cette pensée, et en réalité je ne voudrais pas non plus de réglementation gouvernementale à cet égard, mais si on écrit une lettre au rédacteur qui par hasard est celui qui écrit l'éditorial, quelle réponse pensez-vous avoir? Les lettres ne seront pas imprimées.

[Text]

If you go to the Press Council, which they have been forced to join, they scoff at it.

So the editorials are complete with gratuitous racist references. You say that there is freedom of opinion, journalistic freedom, and in a free and democratic society of course we must have that and I would be the first to vote for that, but the difficulty is that their freedom has to stop somewhere, and I think it is at the point at which their poison pen meets my slanted eyes and before it goes in.

• 1120

Mr. McCauley: Mr. Chairman, I appreciate that I am taking more time than I should, but I think what you are talking about is the same kind of principle we talked about with regard to hate literature.

We have had many groups say strengthen the Criminal Code and get rid of this stuff. We heard from the Canadian Civil Liberties Association yesterday saying: Do not, because you are liable to catch fish in your net that you do not want to catch. It is the same principle. I appreciate what you are saying. I am sympathetic. But when you come to government and say "Do something" we are in the same bind. What do we do?

The Chairman: Mr. McCauley, that probably puts us at least recognizing the dilemma, and I think I state it correctly when I say that all of us here at the table recognize the difference between freedom and licence. It is a question of trying to define where the line is and then deciding how you enforce the line.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. I think it was Mr. McFadyen who mentioned that they had benefitted in their advisory committee. Maybe he was referring to himself personally from experience on the other side of the border.

Could you clarify that? Are there some models on the other side of the border that you have been able to profit from or programs that exist in this area?

Mr. McFadyen: I was specifically thinking of a gentleman, a visible minority at a fairly high level in a large organization in New York—which is tremendously significant in the United States. In talking to him I personally have been able to... It is a friendship that existed long before we were faced with this and dealing with this, and because it was a friendship I was able to have discussions I might not have been able to have otherwise. For instance, I was able to get some idea of what things like "affirmative action" meant and how they had materialized.

In some of these areas I have also had discussions with Hamlin. One of the questions I asked him that provoked a long, long discussion was: What happens if I am an American citizen and happen to go to one of your radio stations which is part of a "Black radio network" to apply for a job? That provoked about a two-hour discussion. It sensitized me.

[Translation]

Si vous vous adressez au conseil de presse, auquel ils ont été obligés de se joindre, ils s'en moquent.

Par conséquent, les éditoriaux sont remplis de références racistes gratuites. Vous dites qu'il existe une liberté d'expression, une liberté de presse, mais évidemment c'est ce qu'il faut dans une société libre et démocratique, et je serais la première à voter en faveur de cela, mais la difficulté est que leur liberté doit s'arrêter quelque part, et je crois qu'ils en sont rendus au point où leurs éditoriaux sont tendancieux et empoisonnés.

M. McCauley: Monsieur le président, je sais que je prends plus de temps que je le devrais, mais je suis d'avis qu'il s'agit ici du même principe dont nous avons parlé au sujet des écrits inspirés par la haine.

Nous avons entendu de nombreux groupes réclamer un renforcement du Code criminel pour nous débarrasser de ces écrits. Nous avons entendu hier des représentants de l'Association canadienne des libertés civiles nous dire de ne pas le faire, car nous risquons de récolter des choses que nous ne voudrions pas. Il s'agit du même principe. Je comprends ce que vous voulez dire. Je suis sympathique à vos idées. Mais, lorsqu'il s'agit de dire au gouvernement de prendre des mesures, nous sommes aussi liés. Que faisons-nous?

Le président: Monsieur McCauley, cela nous a au moins permis probablement de reconnaître qu'il y a un dilemme et je crois avoir raison quand je dis que nous tous ici pouvons faire la distinction entre la liberté et la licence. Il s'agit d'essayer de définir où se trouve la ligne de démarcation et décider alors jusqu'où nous pouvons aller.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président. Je crois que c'est M. McFadyen qui a mentionné avoir bénéficié du comité consultatif. Il faisait peut-être allusion à son expérience personnelle chez nos voisins du sud.

Pourriez-vous préciser? Existe-t-il certains modèles aux États-Unis dont vous avez pu bénéficier ou y a-t-il des programmes dans ce secteur?

M. McFadyen: Je pensais précisément au cas d'un homme, d'une minorité visible, occupant un poste assez élevé dans une grande entreprise à New York... ce qui a une importance considérable aux États-Unis. Au cours d'une conversation personnelle avec lui, j'ai pu... Il s'agit d'une amitié qui existait bien avant que nous envisagions ce problème et, grâce à cette amitié, j'ai pu avoir avec lui des discussions que je n'aurais peut-être pas pu avoir autrement. Ainsi, j'ai pu connaître ses idées sur des notions comme les programmes d'action positive et comment ils se sont matérialisés.

J'ai aussi eu des discussions avec Hamlin en ce qui concerne certains de ces secteurs. L'une des questions que je lui ai posée qui a provoqué une discussion très longue était la suivante: Qu'arriverait-il si, étant citoyen américain, je me présente à l'un de vos postes de radio qui fait partie du «réseau radiophonique noir» pour demander un emploi? Cette question a

[Texte]

There he is at a high management level in what you might suggest is an institutionalized situation which we would not advocate. What does that mean? His quick answer to me was that you would not be stupid enough to apply for the job. It is kind of nice to have that discussion right outside of the Toronto context, the Canadian context, the CRTC context and the parliamentary committee context. He talks about it in terms of Congress and other organizations. It is a fresh view.

Mr. Lewycky: Your advisory committee has been in existence for some time. I have two questions: Would you recommend that all the media have advisory committees such as yours, not just radio? The second part is why you think the idea has not necessarily taken off. It is a positive model. Why have other media not adopted the idea of advisory committees and implemented them?

Mr. McFadyen: I think the typical reaction would be: Gee, I did not get into trouble; why should I have one? We have gone so much further than just dealing with the issue we began with that it is a little difficult to explain the other kinds of issues we get into in the kind of communication that exists. But I am sure a lot of other media look at us and say: Oh, those poor guys; look what they are stuck with. I think some very good things will happen to our organization in a long-term commercial sense out of this thing which may not be obvious to some other media.

• 1125

Mr. Grange: If I may, I think we have to be very careful about transplanting models. Let us be very careful of that, because government committees like yourselves are too quick to ask for models, too quick to take existing models and transplant them and say: Let us see how it works; let us take a closer examination of our particular situation.

It is very different. What you are looking at in Canada, as far as a non-white population dealing with the so-called majority population is concerned, is a bit different from what is happening in the United States. Their response has been different and ours will have to be. We should be very careful about looking at models and trying to adapt models, which are now working or not working in the United States, here. We have to take a closer look at it.

In response to the question why other media have not done what CKFM has done, I agree with Mr. Ballantine, certainly. Also, the CRTC in its regulations clearly has room for that. They have it in there. They suggest it. They suggest that their members in radio stations or television stations set up community advisory groups. They recommend it. The problem is that a lot of these organizations feel that they do not need it. They do not need it because they do not have a problem. The fact is that they do have a problem. Just because they do not have a crisis does not mean they do not have a problem.

Mr. McFadyen: I would like to focus on the reference in the brief to experience. At the point we are at now, as I look back on my own experience, which has not always been in Toronto

[Traduction]

provoqué une discussion de deux heures. Elle m'a sensibilisé au problème.

Le voilà qui fait partie de la haute direction dans ce que l'on pourrait appeler une situation institutionnalisée que nous ne préconisons pas. Qu'est-ce que cela signifie? Il m'a répondu que je ne serais pas assez stupide pour postuler un tel emploi. Il est agréable de pouvoir discuter hors du contexte de Toronto, du Canada, de la C.R.T.C. et du comité parlementaire. Il en parlait en fonction du Congrès et des autres organismes. C'est un point de vue intéressant.

M. Lewycky: Votre comité consultatif existe depuis quelque temps. J'ai deux questions à poser à ce sujet: Recommanderiez-vous à tous les médias d'avoir un comité consultatif comme le vôtre, et non seulement la radio? Pourquoi pensez-vous que l'idée n'a pas fait son chemin? Il s'agit d'un modèle positif. Pourquoi les autres médias n'ont-ils pas adopté l'idée d'un comité consultatif?

M. McFadyen: Je crois que la réaction typique serait la suivante: Je n'ai pas encore de problèmes, pourquoi créer un tel comité? Nous sommes allés tellement plus loin que simplement discuter du problème dont il était question au début qu'il est un peu difficile d'expliquer les autres problèmes qui nous attendent dans le secteur de la communication. Mais je suis sûr que beaucoup d'autres médias trouvent que nous sommes dans de beaux draps. Je crois que nous sommes sur le bon chemin, ce qui n'est peut-être pas évident pour certains autres médias.

M. Grange: Si je peux me permettre, je pense que nous devons être très prudents au sujet de l'adaptation des modèles. Nous devons l'être parce que les comités parlementaires, comme le vôtre, sont trop pressés de trouver des modèles et d'adapter ceux qui existent déjà pour en vérifier le fonctionnement; examinons de près notre situation.

Elle est très différente. Au Canada, pour ce qui est des rapports de la population non blanche avec la présumée majorité, la situation est un peu différente de celle des États-Unis. Leur réaction est différente et la nôtre devra l'être. Nous devons être très prudents dans l'étude des modèles et l'adaptation chez nous de ceux qui obtiennent ou non du succès aux États-Unis. Nous devons étudier la situation de près.

Pour nous expliquer pourquoi les médias n'ont pas imité CKFM, je reprendrais sûrement les propos de M. Ballantine. De plus, le règlement du CRTC le prévoit clairement. Il propose que les stations de radio ou de télévision membres forment des groupes consultatifs dans la communauté. Il le recommande. Malheureusement, beaucoup de ces organismes estiment ne pas en avoir besoin. Ils n'en voient pas la nécessité parce qu'ils n'ont pas de problème. En fait, ils en ont un. Le fait qu'ils ne connaissent pas de situation de crise ne veut pas dire qu'ils n'ont pas de problème.

M. McFadyen: J'aimerais m'arrêter sur la question de l'expérience traitée dans le mémoire. À l'heure actuelle, si je revois l'expérience que j'ai acquise, n'ayant pas toujours

[Text]

and not always with Standard Broadcasting . . . somebody said to me the other day: If you had to do this again, what would you do? Well, the first thing I would do is pray that I did not have to do it in crisis, as Hamlin just suggested. I would do a few different things. Before I got to know Susan and Hamlin and others . . . I would really get to know my staff. I would have the luxury of sitting down and working with the staff before we went public to try to make something happen. I think this is an essential difference.

But as we sit here in Toronto and say that people do not have enough experience for this market, and as the CBC announces a program to educate minority people, one of the realities that those people are going to face—and I know it because I have been down the river—is they are going to wind up somewhere—and it may be in the riding of one of you people—and I would bet that almost without exception in your ridings the visible minority issue is not as obvious as it is here. And if you take a visible minority person and move them within the corporation into a smaller centre, they may find that they are going to trigger emotions and situations that they did not dream of, having decided in good faith to educate and train. The situation is not the same in other parts of this country as it is in Toronto.

You ask for a model. If I was asked for a model and had to provide one for another part of the country, the first thing I would do is make myself acutely aware of just the context into which, or onto which, I wanted to impose that model.

I can remember—and I have discussed this with Hamlin—working in a radio station in southern Ontario where I could name the five Black people in a community of 60,000. If you bring two or three visible minority people into a news-room, particularly a television news-room, in a community like that the consequences of that decisions are going to be interesting; I am not saying it will not be a positive experience—but it will be interesting, I am sure.

Mr. Lewycky: Thank you. I appreciate those added comments.

Mr. Good mentioned injecting content into his courses at Ryerson and also he stated his own previous experience in terms of training, which I am sure is not very dissimilar from the training that other journalists might get, be it at Carleton University or Ryerson. How would you suggest that these types of institutions be sensitized to this issue, and in what ways can it be done beyond personal initiatives an individual professor might take?

• 1130

Mr. Good: Well, I think this is one of the positive consequences of being able to appear before this group, because I think information and publicity are important steps in building this awareness. It is interesting that I am going to speak tomorrow afternoon with the Broadcast Education Association of Canada; I am going to bring up this same topic, because I have become so aware of it, and I am not sure that someone who has not been through the maelstrom is as aware. Part of it

[Translation]

travaillé à Toronto et à la *Standard Broadcasting* . . . on m'a demandé l'autre jour ce que je ferais si c'était à refaire? Voici, je commencerais par souhaiter ne pas avoir à le refaire en période de crise, comme Hamlin vient à peine de le laisser entendre. J'agis un peu différemment. Je chercherais d'abord à connaître Susan, Hamlin et les autres . . . Je m'attacherais à connaître mon personnel. Je prendrais le temps de travailler avec mon personnel avant d'affronter le public et produire. Je pense que c'est une différence essentielle.

Mais d'ici, de Toronto, au moment où nous affirmons qu'on manque d'expérience pour ce marché, et au moment où la société Radio-Canada annonce qu'elle produira une émission pour l'éducation des minorités, elle devra, et je le sais parce que je l'ai vécu, aller peut-être dans la circonscription de l'un d'entre vous, où je gagerais que la question des minorités visibles n'est presque partout pas aussi évidente qu'ici. Et si un membre d'une minorité visible s'exprime par le truchement de Radio-Canada dans un plus petit centre, les diffuseurs pourraient bien constater qu'il éveille des émotions et crée des situations jamais envisagées, dans leur intention sincère de remplir un rôle d'éducateur et de formateur. La situation des autres parties du pays n'est pas la même que celle de Toronto.

Vous nous demandez un modèle. Si je devais en proposer un pour une autre partie du pays, je commencerais par chercher à connaître à fond le contexte dans lequel je voudrais l'imposer.

Je me rappelle, et j'en ai discuté avec Hamlin, avoir travaillé dans une station de radio dans le sud de l'Ontario où je connaissais le nom des cinq Noirs d'une communauté de 60,000 habitants. Si vous invitez deux ou trois membres d'une minorité visible dans la salle des nouvelles, surtout à la télévision, d'une communauté comme celle-là, les conséquences seront intéressantes; je ne dis pas que ce sera une expérience positive, mais intéressante, j'en suis sûr.

M. Lewycky: Je vous remercie d'avoir ajouté ces remarques.

M. Good a indiqué avoir ajouté de la matière à ses cours à Ryerson et il a aussi fait part de son expérience personnelle dans le domaine de la formation, qui, je suis sûr, n'est pas bien différente de celle que d'autres journalistes peuvent recevoir, que ce soit à l'Université Carleton ou à Ryerson. Comment voulez-vous que ces établissements soient sensibilisés à cette question et quels moyens proposez-vous pour les sensibiliser, mis à part les initiatives personnelles que chaque professeur peut prendre?

M. Good: Eh bien, je vois là l'une des conséquences positives de ce genre d'audiences, puisqu'à mon avis, l'information et la publicité sont deux étapes importantes d'une campagne de sensibilisation. Incidemment, je dois prendre la parole, demain après-midi devant la *Broadcast Education Association of Canada*; j'aborderai d'ailleurs le même sujet car j'en ai pris tellement conscience, et je ne suis pas certain que c'est le cas de quelqu'un qui n'a pas eu l'occasion de survivre au maelstrom. Une partie de cette campagne de sensibilisation relève de

[Texte]

is information and publicity. I think that is a very positive outcome of this meeting.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. Kelly.

Mr. Kelly: I would like to commend the station. I think you have come a long way and should be recognized and appreciated by a lot of people.

Having said that, I would like to pursue the line of questioning that was introduced by my colleague, Mr. McCauley. At the bottom of page 6, you say that there is a growing willingness to accept the new reality, and even to nurture it. Yet your experience does not appear to have been transmitted to the balance of the stations owned and controlled by Standard Broadcasting Corporation, other than on an ad hoc desultory sort of way. How many other stations are there in the chain?

Mr. Ballantine: There are 7 radio stations in our chain: 2 in Toronto, 2 in Montreal, 2 in St. Catharines, and 1 in Ottawa. So the markets are quite different in terms of their own experiences and population.

Mr. Kelly: Do the other stations have advisory committees now?

Mr. Ballantine: No, they do not.

Mr. Kelly: Would you recommend that they do?

Mr. Ballantine: Well, I would certainly recommend it, but each station is run as a totally independent operation. We have had exchanges of ideas but our corporate stats has never been to impose formats, either organizationally or in programming, on other stations.

I really feel they would be much better off to get into those things, but . . .

Mr. Kelly: With due respect, that sounds like an excuse.

Mr. Ballantine: Well, I am sorry, but some of them are areas where they do not feel the same things are issues, some of them just have a different set of priorities at the moment.

Mr. Kelly: Well, the other station in Toronto, is it not in the same community as yours?

Mr. Ballantine: The other radio station that is in Toronto . . . Certainly we have consultation with, first of all, our president, who has attended at least one of the meetings of our community advisory board. Our regular communication with the news director and the program director there are constant comparison on commercial acceptance, for example. If we run into a problem, the first thing we do is alert them to the fact that we think there is a commercial that we both may be faced with running and we think represents a threat. Normally there is consensus on turning down a piece of commercial copy, which, given the weight of our two radio stations in town, gives the client a real problem in reaching an audience.

[Traduction]

l'information et de la publicité. Je crois d'ailleurs qu'une rencontre comme celle-ci accomplit beaucoup en ce sens.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

M. Kelly.

M. Kelly: Je tiens à féliciter votre station. Je crois que vous avez beaucoup progressé et que vos efforts méritent d'être reconnus et appréciés par le public.

Cela dit, je voudrais poursuivre mes questions dans le même sens que mon collègue, M. McCauley. Au bas de la page 6, vous déclarez que le public est de plus en plus prêt à accepter cette nouvelle réalité, et même à l'encourager. Pourtant, votre initiative ne semble pas avoir été imitée par les autres stations qui relèvent de la *Standard Broadcasting Corporation*, sauf de façon occasionnelle et sporadiquement. Combien de stations regroupent ce réseau?

M. Ballantine: Le réseau compte sept stations dont deux à Toronto, deux à Montréal, deux à St. Catharines et une à Ottawa. Le marché diffère donc considérablement aux points de vue de l'expérience pratique et de la population.

M. Kelly: Les autres stations se sont-elles dotées d'un comité consultatif?

M. Ballantine: Non.

M. Kelly: Leur conseilleriez-vous de le faire?

M. Ballantine: Je le leur conseillerais certainement, mais chaque station est gérée de façon totalement autonome. Nous avons eu quelques échanges d'idées, mais nous n'avons jamais eu pour règle d'imposer des normes aux autres stations, que ce soit au niveau de l'organisme ou à celui de la programmation.

Je suis d'avis qu'elles auraient grandement intérêt à suivre ce genre d'initiatives, mais . . .

M. Kelly: Sauf votre respect, vous semblez chercher des excuses.

M. Ballantine: Je regrette, mais d'un secteur à l'autre, les valeurs et les priorités changent considérablement.

M. Kelly: L'autre station de Toronto n'évolue-t-elle pas dans la même communauté que la vôtre?

M. Ballantine: L'autre station de Toronto . . . Certainement, nous consultons d'abord notre président, qui a d'ailleurs assisté à au moins une des réunions de notre conseil consultatif communautaire. Par ailleurs, nous communiquons régulièrement avec le directeur des nouvelles et le directeur de la programmation, notamment pour comparer, par exemple, l'accueil fait aux annonces publicitaires. S'il arrive que nous devions toutes deux faire passer une annonce qui nous semble risquée, nous en avisons immédiatement l'autre station. Généralement, nous nous entendons pour refuser la publicité qui, compte tenu de la réputation de nos deux stations de radio, crée de grosses difficultés au client pour atteindre le public.

[Text]

Mr. Kelly: Are you suggesting then that this advisory committee for your station acts, in an extended way, as an advisory committee for the chain?

Mr. Ballantine: Yes, it does. We would agree that when we get into this area of commercial acceptance the word eventually reaches every radio station in town.

Mr. Kelly: When you came to choose the membership of your advisory committee, what criteria did you use?

Mr. Ballantine: The history of that was that we had run into a total roadblock in trying to establish communications in the black community. We were discussing things with one group, we came to a bit of a standstill and we approached some people at the Ontario Human Rights Commission. Since we are a federally-licensed organization, perhaps the Ontario people felt more comfortable with us than the federal people may have. They agreed to help us set up a group, which they did, and we together came up with a list of people we thought might make a good beginning for a group. The Ontario Human Rights Commission people acted as facilitators, if you like. They no longer have any official role in this group.

• 1135

Mr. Kelly: How many people are on the advisory committee?

Mr. Ballantine: John, do you have the list handy? I have it here. It is a varying number; 12 on a regular basis from the community and about 6 of us from the radio station who are there on a regular basis and others by invitation from time to time depending on the news.

Mr. Kelly: Setting aside the broadcasters or the professionals on the committee, does that advisory committee reflect the demographics of your audience?

Mr. Ballantine: The demographics of our total audience?

Mr. Kelly: Yes.

Mr. Ballantine: No. These are all from various minority communities.

About 20% of our audience, according to audience surveys, have a mother tongue other than English. That does not tell you an awful lot about visible minorities. Those kinds of figures are not available in our rating services and there are no really reliable ways of measuring those things so we really do not know.

Mr. Kelly: Are there not American regulations requiring radio stations to know and to serve their community?

Mr. Ballantine: There was that requirement. I think it is gone in the way of deregulation in the States at the moment, but there was that sort of ascertainment requirement that they address the various segments of their community. I think that one has gone away.

[Translation]

M. Kelly: Voulez-vous dire que votre comité consultatif agit, en quelque sorte, en tant que comité consultatif pour l'ensemble du réseau?

M. Ballantine: Oui, effectivement. En fait, en ce qui concerne l'accueil fait aux annonces publicitaires, toutes les stations de radio de la ville sont, en définitive alertées.

M. Kelly: Quel critère avez-vous appliqué au moment de choisir les membres de votre comité consultatif?

M. Ballantine: Au départ, nous étions arrivés à une impasse totale pour ce qui est d'établir la communication avec la communauté noire. Nous avons approché un groupe en particulier puis, lorsque les discussions ont tourné court, nous avons fait appel à des représentants de la Commission ontarienne des droits de la personne. Le fait que nous soyons un organisme accrédité par le gouvernement fédéral explique peut-être pourquoi les représentants ontariens se sont sentis plus à l'aise dans leurs échanges avec nous, que les représentants fédéraux. Ils ont accepté de nous aider à mettre un groupe sur pied, et ils l'ont fait, et ensemble, nous avons dressé une liste de personnes qui pouvaient, selon nous, constituer de bons éléments au départ. *L'Ontario Human Rights Commission* nous a aidés, si vous voulez. Mais elle ne joue plus aucun rôle officiel au sein du groupe.

M. Kelly: Le comité consultatif se compose de combien de personnes?

M. Ballantine: John, avez-vous la liste en main? Je l'ai ici. Le nombre varie; 12 membres réguliers de la collectivité et environ 6 de la station de radio et d'autres qui sont invités à l'occasion, selon les nouvelles.

M. Kelly: Mais à part les radiodiffuseurs et les professionnels du comité, est-ce que les différents groupes qui composent votre auditoire sont représentés au comité consultatif?

M. Ballantine: L'ensemble de notre auditoire?

M. Kelly: Oui.

M. Ballantine: Non. Ils appartiennent tous à diverses communautés minoritaires.

Selon les sondages effectués auprès de notre auditoire, environ 20 p. 100 ont une langue maternelle autre que l'anglais. Une telle constatation ne nous apprend pas grand-chose au sujet des minorités visibles. Nous ne pouvons obtenir ce genre de chiffres de nos services d'évaluation de la cote d'écoute et il n'existe aucun moyen fiable de faire une telle évaluation, de sorte que nous ne le savons pas.

M. Kelly: N'existe-t-il pas de règlements américains exigeant que les stations de radio le sachent pour desservir leur collectivité?

M. Ballantine: Cette exigence existait. Je crois que les Américains optent pour la déréglementation à l'heure actuelle, mais l'obligation existait pour les stations de radio de desservir les divers groupes de leur collectivité. Je crois que cette exigence n'existe plus.

[Texte]

Mr. Kelly: Your major recommendation was to hire persons from the visible minority community—is that correct?

Mr. Ballantine: Our initial going-in position, what we would like to do to get things going and back on the tracks and talking to the community, was that we would like to establish the advisory board and we would like to begin by hiring someone in the mainstream of our news organization who would be more sensitive perhaps than the rest of us to various things and then maybe produce a series of documentary programs addressing this subject. The documentary program is an idea we have abandoned; it was a bad idea. The other two we have ...

Mr. Kelly: Is the newsperson here?

Mr. Ballantine: No, she is not here at the moment. She is no doubt working.

Mr. Kelly: I was going to ask you how often she is on the air? Does she read the news?

Mr. McFadyen: It depends on what she is doing. If she is not ...

Did we attach a sex to this person at some point?

She is heard frequently on the air. She is basically doing reporting on a wide variety of subjects. She has been doing some theatre review work. She has been getting comfortable with our medium.

I would like to backtrack if I may, with respect—at the risk of indulging in debate, which I do not intend to do. Your use of the word “desultory” made me shake just a little. You should know that in an organization like ours the news directors, the station managers, the sales managers and the program directors all meet on an ongoing, regular basis; you should understand that faced with the crisis we were faced with there are a lot of fires to put out. In my estimation—and I am sure the others would concur—we cannot make a career out of establishing advisory committees and advising advisory committees. You may rest assured that at each of the levels I have mentioned the people at the other stations may very well have taken action to prevent the kind of situation we faced as a result of our experience. I think that is important to understand.

Mr. Kelly: There is no disagreement between us. It is just that I felt that if your brief is to be totally believed—that is, that you had at the end of the processing based a principle—then that principle would have guided the conduct or behaviour of the other stations in the chain.

• 1140

Mr. Kelly: That has been answered, and I do not want to belabour it. You say you have lost some business as a result of this crisis. Would it be betraying your station's secrets if I asked you how much?

Mr. Ballantine: I am trying to remember the figure. It might have been \$50,000 or \$60,000.

[Traduction]

M. Kelly: Votre principale recommandation portait sur l'embauche de personnes provenant de la communauté des minorités visibles; est-ce exact?

M. Ballantine: Notre position initiale, ce que nous aimerions faire pour relancer les choses et s'adresser à la collectivité, c'est que nous voudrions mettre sur pied le conseil consultatif et commencer par embaucher un membre actif de notre organisme de nouvelles qui serait peut-être plus réceptif que le reste d'entre nous à divers éléments; puis nous produirions peut-être une série d'émissions documentaires sur le sujet. Nous avons abandonné l'idée des émissions documentaires; ce n'était pas une bonne idée. Les deux autres que nous avons ...

M. Kelly: Est-ce que la journaliste est ici?

M. Ballantine: Non, elle n'est pas ici à l'heure actuelle. Elle travaille sans doute.

M. Kelly: J'allais vous demander si elle passait souvent sur les ondes. Est-ce qu'elle fait la lecture des nouvelles?

M. McFadyen: Cela dépend de ce qu'elle fait. Si elle ne ...

Est-ce qu'on a établi qu'il s'agissait d'une femme?

On l'entend souvent sur les ondes. Elle présente essentiellement des reportages sur une vaste gamme de sujets. Elle a fait de la critique de théâtre. Elle s'est habituée à notre médium.

J'aimerais revenir en arrière, si vous le voulez, au sujet de ... au risque de prolonger le débat, ce qui n'est pas mon intention. Votre utilisation de l'expression «sporadiquement» m'a quelque peu fait sursauter. Vous deviez savoir que dans un organisme comme le nôtre, les directeurs de nouvelles, les directeurs de station, les chefs de vente et les directeurs d'émission se rencontrent tous régulièrement; vous devriez comprendre qu'en raison de la crise à laquelle nous faisons face, il y a beaucoup d'incendies à éteindre. À mon avis—et je suis certain que les autres seront d'accord—nous ne pouvons faire carrière en mettant sur pied des comités consultatifs et en conseillant des comités consultatifs. Grâce à notre expérience, soyez assurés qu'à tous les niveaux dont j'ai fait mention, les employés des autres stations ont très bien pu prendre des mesures en vue de prévenir le genre de situation dans laquelle nous nous sommes trouvés. Je crois qu'il faut le comprendre.

M. Kelly: Il n'y a aucun désaccord entre nous. Il me semblait seulement que si l'on devait croire tout ce que vous avez dit dans votre mémoire—c'est-à-dire, que vous étiez parti d'un principe—ce principe aurait alors guidé le comportement des autres stations du réseau.

M. Kelly: Cette question a déjà été traitée et je ne voudrais pas y revenir. Vous dites que votre chiffre d'affaires a baissé à cause de cette crise. Est-ce que je vous obligerais à trahir un secret de votre station si je vous demande de nous dire combien vous en avez perdu?

M. Ballantine: J'essaie de me souvenir. Je pense que la perte a été de l'ordre de 50,000 dollars à 60,000 dollars.

[Text]

Mr. Kelly: As a result of your change in policy, your advisory committee, the recommendations it has made and changes you have made as a result of those recommendations, have you attracted more business from the ethnic community, broadly defined, or from the businessmen in the visible minority community to compensate for this loss?

Mr. Ballantine: No, I really cannot say that we have. In our position in the marketplace, the advertising rates we charge pretty much dictate that we deal with quite large advertisers. Most of them are represented through the traditional advertising agencies and buying services and so on. There is not a lot of room for certain new categories of business to move in to at this point. This is certainly because of the price structure.

Mr. McFadyen: That notwithstanding, and not intending to divorce ourselves from anything Susan said, it has never been our goal or our intention in this endeavour to get new business—never.

Mr. Kelly: I am not suggesting it was.

Mr. McFadyen: Not that we have never monitored that.

Mr. Kelly: I am just wondering if as a result of the changes you made in your attempt to serve your community more efficiently you were attracting new sponsors. A specific type from specific communities—that is all.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Kelly.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. McFadyen, you mentioned a few minutes ago the example of five blacks you probably knew well in a municipality that had a television station and about 60,000 people. I got the implication that—maybe I am wrong—you possibly think there is less tolerance in the smaller communities for visible minorities than there is in the large communities.

I may be wrong, but let me just point out that I come from a community. We do have a television station that covers most of western Ontario, and it is situated in a community of 2,000 people. We do have a black on there doing the commercials. He has been there for quite some time. There is no problem. Also, in my own community, we have a black mayor, although the population of the blacks is not more than 25. This is just a statement; do not underestimate the tolerance and understanding and the support given to the visible minorities in these small communities. Perhaps they are even greater than the support they are getting in the larger metropolitan areas. That is just a statement.

The Chairman: Mr. McFadyen.

Mr. McFadyen: I made that remark because in discussions with visible minority people who are looking for a career in broadcast journalism, I encountered one who had gone the traditional route and who did not ever suggest that the

[Translation]

M. Kelly: À la suite de votre changement d'orientation, des recommandations de votre Comité consultatif et des changements apportés conformément à ces recommandations, avez-vous reçu davantage de commandes de la communauté ethnique au sens large, ou de la part d'hommes d'affaires de la minorité visible, pour compenser cette perte?

M. Ballantine: Non, pas à proprement parler. Étant donné notre situation sur le marché, nos tarifs pour les messages publicitaires s'adressent presque exclusivement à de très gros annonceurs. La plupart d'entre eux sont représentés par les agences de publicité et les services d'achat les plus connus. Il n'est pas facile pour certaines catégories nouvelles d'entreprises de faire leur entrée dans ce domaine publicitaire. Ceci résulte certainement de nos tarifs.

M. McFadyen: Indépendamment de cela, et sans vouloir contredire Susan, nous n'avons jamais eu pour objectif d'augmenter notre chiffre d'affaires de cette façon.

M. Kelly: Ce n'est pas ce que je voulais dire.

M. McFadyen: Nous avons néanmoins observé les résultats de très près.

M. Kelly: Je voulais simplement savoir si les modifications que vous avez apportées afin de mieux desservir votre communauté vous ont procuré de nouveaux annonceurs, provenant de cette même communauté.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Kelly.

M. Mitges souhaite intervenir.

M. Mitges: Merci, monsieur le président.

Monsieur McFadyen, vous avez parlé il y a quelques minutes de cinq noirs que vous connaissiez dans une municipalité d'environ 60,000 habitants, où il y avait une station de télévision. J'en déduis, peut-être à tort, qu'à votre avis, les petites communautés se montrent moins tolérantes à l'égard des minorités visibles que les grandes communautés.

Il se peut que je me trompe, mais je vous signale que je viens d'une petite communauté. Nous avons une station de télévision qui diffuse sur la plus grande partie de l'ouest ontarien, à partir d'une communauté d'environ 2,000 habitants. Nous avons un noir qui présente des annonces publicitaires. Il travaille avec nous depuis assez longtemps. Sa présence n'a jamais suscité de problèmes. De plus, nous avons également, dans ma communauté, un maire noir, alors que la population noire ne compte pas plus de 25 individus. Voilà tout ce que je voulais dire: vous ne devriez pas sous-estimer la tolérance, la compréhension et le soutien manifestés par les petites communautés à l'égard des minorités visibles. On s'y montre parfois plus tolérant que dans les grandes zones urbaines. Voilà ce que je voulais dire.

Le président: Monsieur McFadyen.

M. McFadyen: J'ai formulé cet argument parce que lors de mes rencontres avec des gens des minorités visibles qui cherchaient un emploi de journaliste dans les médias électroniques, j'ai rencontré quelqu'un qui avait suivi l'itinéraire normal

[Texte]

community was difficult or the work situation was difficult. But he did say to me: If, as a black, I go into a community where there are no blacks, when I finish my work I have no support; I am really out in the cold.

My perception is that some of the difficulties for those people is that the chances are pretty good that there is a supportive community in Toronto and some other larger Canadian centres, but if they go the traditional entry route into the industry they are inevitably going to find themselves where there is not that support. I did not mean to suggest that they were discriminated against.

I went from Montreal to Quebec City to Cornwall to Brantford to Toronto. I never really felt alone. There were things in those communities that I could easily relate to and everybody was the same colour—with the exception of Quebec City, where there was a language difference with which I had to deal. Maybe that, in my experience, is the best way to relate to the experiences of a visible minority person going that kind of route.

• 1145

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

Ms Eng: Mr. Chairman, if I may just embellish that point a bit. We are not, as perhaps has been suggested, looking for an immediate economic reward for using visible minorities in advertising, or that you would have an immediate economic reward if you have a minority person on your staff. By the same token, we are not seeking to play a numbers game, that if you have 25% visible minority population in a city or an area, the station have 25% of its people belonging to that visible minority group.

What we are looking for is a change in the overall representation of various visible minorities so that the comfort level of those people who have never met a visible minority is increased.

The Chairman: Mr. Veillette.

M. Veillette: Ma question, monsieur le président, s'adresse à M. McFadyen.

Vous avez dit, monsieur McFadyen, que vous avez connu certains problèmes, au Québec, au niveau du français. Nous avons entendu des témoignages à Montréal et je connais assez bien le Québec, mais personne ne nous a parlé de discrimination au point de vue langue au Québec.

Donc, ce que j'aimerais savoir, monsieur McFadyen, c'est quelle sorte de problèmes vous avez rencontrés à Québec?

• 1150

Mr. McFadyen: I did not have any personal problems in Quebec. In fact, I rather enjoyed my experience in Quebec City. However, at the time I was in Quebec City, I was acutely aware that I was one of 8,000, I think, who spoke English. Having been educated in high school in Montreal and having worked in theatre in Montreal, in *les deux langues*, I did not

[Traduction]

et qui ne s'est jamais plaint de la moindre hostilité de la part de la communauté ou du milieu de travail. Mais il m'a dit: «si en tant que noir, je me rends dans une communauté où il n'y a pas de noirs, je ne rencontre aucun appui lorsque j'ai fini mon travail; je me retrouve seul.»

J'ai l'impression que les membres des minorités visibles ont d'assez bonnes chances de trouver un milieu favorable à Toronto et dans les autres grandes villes canadiennes, mais s'ils veulent passer par les voies traditionnelles, ils vont se retrouver tôt ou tard dans un milieu qui leur sera moins favorable. Cela ne veut pas dire pour autant qu'ils vont être victimes de discrimination.

J'ai travaillé à Montréal, à Québec, à Cornwall, à Brantford et à Toronto. Je ne me suis jamais senti vraiment rejeté. J'ai toujours trouvé ma place dans ces communautés, et la couleur de la peau ne semblait pas y faire de différence; à Québec, cependant, j'ai dû faire face à un problème de langue. Voilà quelle a été mon expérience de membre d'une minorité visible dans ce genre de situation.

M. Mitges: Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie, monsieur Mitges.

M. Eng: Monsieur le président, je voudrais développer un peu ce dernier point. Contrairement à ce qu'on a pu laisser entendre, nous ne cherchons pas à réaliser un gain immédiat en employant des gens appartenant aux minorités visibles dans la publicité ou dans notre personnel. De la même façon, il n'est pas dans nos intentions de jouer le jeu des chiffres et de dire que si 25 p. 100 de la population d'une ville ou d'une région sont constitués d'une minorité visible, le quart du personnel de la station doit être composé des gens appartenant à ce groupe.

Ce que nous visons, c'est un changement dans la représentation générale des diverses minorités visibles dans les media de manière à les faire mieux connaître à ceux qui n'ont jamais eu de contact avec une minorité visible.

Le président: Monsieur Veillette, vous avez la parole.

Mr. Veillette: Mr. Chairman, my question is to Mr. McFadyen.

You have said, sir, that you have had certain problems in the Province of Quebec because of the French language. We have heard witnesses in Montreal and I know the Province of Quebec fairly well, but nobody talked about language discrimination in Quebec.

Therefore, what I would like to know is what kind of problems you have encountered in Quebec?

M. McFadyen: Je n'ai eu aucun problème personnel au Québec et en fait, j'ai plutôt aimé mon séjour dans la ville de Québec. Alors que ne m'y trouvais, j'ai toutefois été très conscient que j'étais l'une des 8,000 personnes, je crois qui parlent anglais. Ayant fait mes études secondaires à Montréal et ayant travaillé au théâtre de cette ville dans les deux

[Text]

feel like an alien in Quebec City. I certainly was not discriminated against in Quebec City, but working in Quebec City I had to be prepared to understand that I was a minority. I was not a visible minority; when I opened my mouth, I was a minority.

C'est vrai dans mon cas, car je suis un Écossais; je ne suis pas un Canadien.

So maybe I was a minority. Maybe I was almost a visible minority. I was very comfortable. I enjoyed the city, but if I wanted to order a meal I had to order in French—not because anybody said I had to order in French as they might say you are black, we will not serve you, because you did not speak French.

I have some understanding, but it was a good experience, an important experience. I might say that the visible minority candidate who is in our employ is also *bilingue*.

Mr. Veillette: I am surprised to hear you say: I am a Scotsman; I am not a Canadian.

Mr. McFadyen: I do not think I said that. I was born in Scotland. I am a Canadian.

The Chairman: We have reached the end of the question period. I have now expired the time that is available to us, so it has worked out.

I wonder if I might seek the indulgence of not only our witnesses but also my committee. We have a couple of representatives of the electronic media and some students from Ryerson who would appreciate the opportunity to have some tape done, some TV. If I could adjourn the meeting but request that our committee members stay at the table, along with our witnesses, we would give the opportunity to the representatives from the CBC and Ryerson to take a few shots.

On behalf of the committee, may I express my thanks to the radio station and the advisory board for having come and presented to us. We take the evidence in the same manner it is given to us—in the sense that, yes, we seek models as we go across Canada. Certainly we have not reached any conclusions based on anything we have heard to this point so that we are about to immediately rush off and start trying to impose them. I would only ask that the committee be given the opportunity to write its report and make its recommendations and that you wait judgment for the report. We will try to temper our recommendations with the sage advice you have given us.

We will adjourn then until 1.30 this afternoon. I will invite our media representatives to come forward.

AFTERNOON SITTING

• 1335

The Chairman: I think perhaps we had best begin. On behalf of the committee, I would like to welcome this afternoon the Hon. Roy McMurtry, the Attorney General for Ontario. It is a real pleasure to have you with us here this afternoon, sir.

[Translation]

langues, je ne me sentais pas étranger dans la ville de Québec. Je n'ai certainement fait l'objet d'aucune discrimination dans cette ville mais, étant donné que j'y travaillais je devrais être prêt à comprendre que je faisais partie d'une minorité. Je ne faisais pas partie d'une minorité visible, mais bien sûr dès que je prenais la parole, il était évident que j'étais une minorité.

It is true in my case because I am a Scott-man I am not a Canadian.

J'étais donc peut-être une minorité, une minorité visible. J'étais très à l'aise; la ville me plaisait mais si je désirais commander un repas je devais le faire en français... mais pas parce que j'étais obligé d'en faire; ce n'est pas comme ce qui arrive aux noirs, que l'on menace de ne pas servir.

Je comprends assez bien la situation mais l'expérience a été satisfaisante, importante même. J'ajoute que le candidat de la minorité visible qui est à notre emploi est également bilingue.

M. Veillette: Je suis surpris de vous entendre dire: Je suis Écossais, je ne suis pas Canadien.

M. McFadyen: Je ne pense pas avoir dit cela. Je suis né en Écosse. Je suis Canadien.

Le président: Nous sommes à la fin de la période de questions. Le temps dont nous disposions est écoulé.

Je me demande si je pourrais solliciter l'indulgence, non seulement de nos témoins, mais aussi des membres de mon Comité. Nous avons deux représentants des médias électroniques et quelques étudiants de Ryerson qui aimeraient avoir la possibilité de faire quelques enregistrements et quelques prises de vue pour la télévision. Si je pouvais ajourner la séance mais demander aux membres du Comité de même qu'à nos témoins, de rester assis à la table, nous donnerions la possibilité aux gens de Radio-Canada et de Eyerson de filmer.

Au nom du Comité, je remercie la station radio et le Comité consultatif d'être venus ici et de nous avoir présenté leurs vues. Nous enregistrons les témoignages de bonne foi de la même façon qu'ils nous sont fournis, en ce sens que nous recherchons des modèles en parcourant le Canada. En nous basant sur ce que nous avons entendu pour l'instant, il est certain que nous n'avons abouti à aucune conclusion qui justifie que nous précipitions pour essayer de l'imposer. Je demande seulement que le Comité ait la possibilité de rédiger son rapport, de formuler ses recommandations et que vous attendiez jusque là pour porter un jugement. Nous essayerons de tempérer nos recommandations avec les sages conseils que vous nous avez fournis.

Nous allons lever la séance jusqu'à 13h.30 cet après-midi. J'invite les représentants des médias à s'avancer.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Je crois qu'il vaudrait peut-être mieux commencer. Au nom du comité, je souhaite la bienvenue cet après-midi à l'honorable Roy McMurtry, Procureur général de l'Ontario. C'est un réel plaisir de vous avoir parmi nous cet

[Texte]

Obviously, in Ontario it should not be concluded that ministers are necessarily visible minorities. From a political point of view, you obviously come from a rather large majority. But we are most interested in having you with us this afternoon and to hear the statement and brief which you bring with you. I invite you to put that information to us. Hopefully, there will be time permitting for us to put some questions to you.

Hon. Roy McMurtry (Attorney General of Ontario): Thank you very much, Mr. Chairman and gentlemen. I am delighted to have the opportunity of appearing before you today.

I am accompanied by Mr. John Takach, who is an Assistant Deputy Attorney General who is the Director of the Criminal Law Division of the Ministry for the Attorney General in Ontario, and by Mr. Douglas Ewart, who is the Director of the Policy Development Branch of the ministry. Both of these gentlemen have been very intimately and effectively involved in many of the issues which we are going to address today. I am delighted they could be with me this afternoon.

As I mentioned a moment ago, I certainly welcome the opportunity of appearing before your committee. I welcome this opportunity not simply as the Attorney General for Ontario, but also as a lifelong resident of this community. Certainly in the last 20 years or so, Metropolitan Toronto in particular has absorbed enormous numbers of people from all over the world and has become perhaps Canada's most cosmopolitan community. As you probably well know, within a short distance of this hotel we can sample the customs, culture and cuisine of people from dozens of nations, as well as some more traditional or long-standing Canadian ways.

These changes have made Metropolitan Toronto, and I say this with great respect to those of you who are from other communities, the most vibrant and exciting community in the nation. I think these changes have made Metropolitan Toronto the most vibrant and exciting community in the nation, but perhaps these changes have not come easily for some. While the vast majority of our residents of our fellow citizens have embraced the exciting new dimensions which have developed, a few have resisted, and a small minority have regrettably reacted by indulging in racist activity.

• 1340

As a Canadian, I am heartened that this committee is at work across the country examining our relationships with one another. Of course, we are very pleased that you are spending as much time as you are in Ontario.

I am sure that you are aware of the point of view held by some, that the question of racism is best not talked about openly for fear of some self-fulfilling prophecy. In that context, I can recall a visit to Great Britain, when a very senior Cabinet minister said to me in discussing how one deals with racism, we think the best way to deal with racism is not to talk about it. Well, of course, I could not disagree with that more strongly. On the contrary, I believe we must confront these issues directly and openly, unpleasant as they may be, or the

[Traduction]

après-midi. Il ne faudrait pas conclure qu'en Ontario, les ministres sont nécessairement une minorité visible. Du point de vue politique, vous représentez évidemment une majorité plutôt considérable. Nous avons bien hâte d'entendre votre témoignage et de prendre connaissance du mémoire que vous nous présentez. Je vous invite à nous en faire part et le temps nous permettra, espérons-le, de vous poser certaines questions.

L'hon. Roy McMurtry (Procureur général de l'Ontario): Merci, monsieur le président et messieurs. Je suis tout à fait ravi d'avoir l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui.

Je suis accompagné de M. John Takach, Procureur général adjoint et directeur de la division criminelle du ministère du Procureur général de l'Ontario, et de M. Douglas Ewart, directeur de l'élaboration de la politique du ministère. Ces messieurs connaissent très bien bon nombre de problèmes qui seront soulevés aujourd'hui. Je suis heureux qu'ils aient pu m'accompagner cet après-midi.

Comme je l'ai mentionné il y a un moment, j'accueille avec plaisir l'occasion qui m'est donnée de comparaître devant votre comité, non seulement à titre de procureur général de l'Ontario, mais aussi à titre de résident depuis toujours de cette collectivité. Certes, au cours des vingt dernières années, l'agglomération torontoise a absorbé un nombre considérable d'immigrants venus de toutes les parties du monde et est ainsi devenue peut-être la ville la plus cosmopolite du Canada. Comme vous le savez probablement, on peut y trouver un échantillon des coutumes, de la culture et de l'art culinaire de douzaines de pays ainsi que certaines coutumes canadiennes traditionnelles ou bien établies.

Grâce à ces phénomènes démographiques, et c'est avec beaucoup de respect que je le dis à ceux d'entre vous qui viennent d'autres régions, l'agglomération torontoise est devenue le centre le plus excitant de notre pays. Je crois que ces changements ont fait du Toronto métropolitain l'agglomération urbaine la plus vivante et la plus intéressante du pays, mais il se peut qu'il s'en soit pas survenu sans causer quelques difficultés à certains. Bien que la grande majorité de nos citoyens ait accepté ce tout nouveau visage de la société, quelques-uns ont résisté et une faible minorité a malheureusement réagi en se livrant à des activités racistes.

En tant que Canadien, je suis très heureux que votre comité parcoure tout le pays pour étudier les relations entre les divers groupes de Canadiens. Évidemment, nous sommes ravis de vous voir passer tant de temps en Ontario.

Je suis certain que vous connaissez le point de vue défendu par certains, à savoir qu'il vaut mieux ne pas aborder la question du racisme trop ouvertement par crainte de voir certaines prétendues prophéties se réaliser. Dans ce contexte, je me souviens d'une visite que j'ai effectuée en Grande-Bretagne et au cours de laquelle un membre très éminent du Cabinet avec lequel je discutais du racisme m'a dit qu'à son avis, la meilleure façon de combattre le racisme était de ne pas en parler. Évidemment, je ne peux être moins d'accord avec lui sur ce point. Je crois que nous devons au contraire aborder

[Text]

cancer of racism and other like anti-social activity will surely spread.

Mr. Chairman, before discussing my concerns with the present wording of the hate literature sections of the Criminal Code of Canada, which will be a focus of my presentation today, I want to briefly review with you a few of the more recent structural initiatives in regard to race relations in my province. As some of you undoubtedly know, Attorneys General of the provinces have an historic, a traditional and an important duty to protect the civil rights of our individual citizens. This is a responsibility I have taken very seriously in the eight years I have had the privilege of serving this province as the Attorney General.

I do not intend to go into all of our initiatives. I know I will be followed by one of our very distinguished citizens, Dr. Ubale, who is Commissioner for the Race Relations Division of the Ontario Human Rights Commission. He will probably discuss some of these initiatives more fully.

But I think it is important to remind you of what we think is a very important record in this regard. Ontario was the first jurisdiction in Canada to have a human rights code, and last year a revised and strengthened new code came into effect. The new code is unique in Canada in permitting effective attacks on systemic discrimination, which particularly affects racial minorities. As well, it enshrines in statute form a race relations division, which I have just referred to, reflecting the Ontario government's concern that the problems encountered by visible minorities continue to receive the highest possible degree of attention.

Our concern is also reflected in the establishment in 1979 of a Cabinet Committee on Race Relations, which I have the privilege of chairing. Apart from undertaking a number of important initiatives, that committee serves as a visible commitment by our government to protect and enhance the rights of racial and ethnic minorities.

I will not take the time of the committee to review the individual initiatives taken in Ontario, but I would like to distribute a list of them for your perusal at your convenience. My staff will distribute a document entitled, *Domestic Response to Racism in the Province of Ontario*. I would like to leave copies of this with all of your committee members.

Since I wish to focus on manifestations of racial hatred today, I will briefly touch on three initiatives before turning to the issue of the hate literature provisions of the Criminal Code.

[Translation]

cette question franchement et ouvertement, aussi troublante qu'elle soit, sous peine de voir se propager le cancer du racisme et d'autres comportements antisociaux.

Monsieur le président, avant d'exposer les craintes que m'inspire la formulation actuelle des articles du Code criminel qui traitent de la propagande haineuse, un des sujets qui sont au coeur de mon témoignage d'aujourd'hui, je tiens à revenir brièvement sur certaines initiatives à caractère structurel qui ont été prises récemment à l'égard des relations inter-raciales dans ma province. Comme certains d'entre vous le savent certainement, les procureurs généraux des provinces ont le devoir historique, traditionnel et très important de protéger les droits civils de chaque citoyen. C'est une responsabilité que j'ai assumée avec le plus grand scrupule pendant les huit années au cours desquelles j'ai eu le privilège de servir ma province à titre de procureur général.

Je n'ai pas l'intention de vous exposer de façon détaillée toutes les initiatives que nous avons prises. Je sais qu'après moi, l'un de nos concitoyens très distingués, M. Ubale, qui est Commissaire à la division des relations inter-raciales de la Commission des droits de la personne de l'Ontario, prendra la parole. Il vous donnera probablement de plus amples détails au sujet de certaines de ces initiatives.

Mais il est important, à mon avis, de vous rappeler ce que nous considérons comme une réalisation très importante à cet égard. L'Ontario est la première province canadienne à s'être dotée d'un code des droits de la personne et l'an dernier, au nouveau code, révisé et renforcé, est entré en vigueur. Ce code est unique au Canada en ce qu'il permet de s'attaquer effectivement à la discrimination systématique dont sont surtout victimes les minorités raciales. En outre, il porte au rang d'institution, en vertu d'une disposition de la loi, la nouvelle division des relations inter-raciales dont je viens tout juste de parler, ce qui prouve bien que le gouvernement de l'Ontario a l'intention de continuer d'accorder la plus grande attention aux problèmes qu'éprouvent les minorités visibles.

Cette préoccupation a également donné lieu, en 1979, à la création d'un comité du Cabinet sur les relations inter-raciales dont j'ai l'honneur d'être le président. En plus d'avoir pris un certain nombre d'initiatives importantes, ce comité est la manifestation tangible de l'engagement qu'a pris notre gouvernement de protéger les droits des minorités raciales et ethniques et d'en assurer encore plus le respect.

Je ne vais pas occuper le temps du Comité à lui énumérer toutes les initiatives prises en Ontario, mais je voudrais cependant en distribuer une liste que les membres du Comité auront tout loisir de lire. Mon personnel distribuera un document qui s'intitule «Domestic Response to Racism in the Province of Ontario». Je voudrais que chaque membre de votre comité en ait un exemplaire.

Comme je vais surtout parler des formes que prend la haine raciale aujourd'hui, je vais décrire brièvement trois initiatives que nous avons prises avant d'en venir aux dispositions du Code criminel qui portent sur la propagande haineuse.

[Texte]

[Traduction]

• 1345

It was at my personal request and urging that the federal Minister of Justice a few years ago introduced amendments to the Canadian Human Rights Code to provide a mechanism for eliminating telephone hate recordings. Since 1976, I have been circulating directives to my Crown attorneys, reminding them that any criminal offence that is motivated in any way by racism must be treated as a particularly serious offence for that reason. At my direction, we took one important case to our court of appeal several years ago and Mr. Justice Dubbin, in a strongly worded judgment, indicated that any attack that was racially motivated should be treated particularly seriously because it attacked the very social fabric of the community, and that any sentence in such case must reflect the abhorrence of the community as a whole for these activities. I hope that this judgment, which is a very important judgment, will serve for a guide for courts and trial judges not only here in Ontario, but throughout the country.

Now, as you well know, there has been particular concern across Canada in recent weeks about material written and distributed by one Ron Gostick and, in particular, a tract entitled *The Keegstra Affair*. I can advise you that six senior officials of my ministry have been involved in an intensive review and analysis of this particular article since the publication was brought to my attention. Further, the Ontario Provincial Police are investigating the publication and distribution of this circular at our request. I might say there are other pamphlets and scurrilous material of a like nature that are also being reviewed at the present time.

As I indicated at the outset, I wanted to make particular reference to prosecutions under the Criminal Code of Canada because of the number of difficulties encountered by police investigators and my Crown law officers. I appreciate that this committee has heard other citizens presenting briefs, most notably the Canadian Jewish Congress. I am aware that they presented a brief and I have asked for a copy. These are a number of concerns that I have been discussing just within the last week or two and within the justice committee of our own legislature here in Ontario. The members of all parties of that committee were of the view, as I was, that these are concerns which should be shared with your committee.

As you have already been told, there are significant obstacles to a successful prosecution under the hate literature provisions of the code. I think the best evidence of this is the fact that there has yet to be a successful prosecution under the hate literature provisions of the Criminal Code anywhere in Canada. On a number of occasions, senior officials of my ministry have suggested to the federal Department of Justice amendments to the hate literature provisions. I am hopeful that the federal government will see the urgent need for these changes and your committee can obviously be very important in persuading them as well of the advisability of that course of action.

For example, my officials have pointed out that for effective prosecutions to be launched, the significant number of

C'est à ma demande et sur mon insistance personnelles que le ministre fédéral de la Justice a proposé il y a quelques années des modifications à la Déclaration canadienne des droits de la personne afin d'interdire les enregistrements d'appels téléphoniques haineux. Depuis 1976, j'ai émis des directives à mes procureurs leur appelant que tout acte criminel fondé sur quelque motif racial que ce soit doit être considéré comme une infraction particulièrement grave. Sur mon initiative, nous avons soumis une affaire importante à notre cour d'appel il y a plusieurs années et le juge Dubbin, dans un jugement particulièrement énergique, déclare que toute attaque fondée sur des motifs raciaux est particulièrement grave puisqu'elle touche au tissu social de la collectivité et que toute peine imposée dans un cas semblable doit traduire l'aversion extrême de la collectivité pour ce genre d'activité. J'espère que ce jugement, qui est très important, servira de guide aux tribunaux et aux juges de première instance non seulement en Ontario, mais partout au Canada.

Comme vous le savez maintenant, un article écrit et diffusé par un certain Ron Gostick et, en particulier, un tract intitulé *The Keegstra Affair* ont suscité beaucoup d'émotion ces dernières semaines au Canada. Je suis en mesure de vous informer que six hauts fonctionnaires de mon ministère ont procédé à une analyse approfondie de cet article dès que j'ai eu connaissance de sa publication. En outre, la police provinciale de l'Ontario a fait enquête, à notre demande, sur la publication et la diffusion de cette circulaire. J'ajouterai que d'autres pamphlets et publications injurieux de ce genre font l'objet d'un examen présentement.

Comme je l'ai dit au début, j'ai fait référence particulièrement aux poursuites intentées en vertu du Code criminel canadien à cause du nombre d'obstacles que rencontrent les enquêteurs de la police et les légistes de la couronne. Je sais que ce Comité a reçu d'autres citoyens et leurs mémoires, notamment le Congrès juif canadien. J'ai appris que cet organisme a présenté un mémoire et j'en ai demandé une copie. Ce sont là quelques-unes des questions dont j'ai discuté au cours de deux dernières semaines, notamment avec le Comité de la justice de notre Assemblée législative en Ontario. Les membres de tous les partis politiques de ce Comité étaient d'avis, comme moi, qu'il fallait vous communiquer ces préoccupations.

Comme on vous l'a déjà dit, il existe des obstacles importants à la réussite de poursuites intentées aux termes des dispositions du Code relatives à la propagande haineuse? La meilleure preuve en est le fait qu'aucune poursuite intentée sous le régime de ces dispositions n'a jamais été couronnée de succès où que ce soit au Canada. À plusieurs reprises des hauts fonctionnaires de mon ministère ont proposé au ministère fédéral de la Justice d'apporter des modifications aux dispositions pertinentes du Code. J'ai espoir que le gouvernement fédéral reconnaîtra le caractère urgent de ces modifications et que votre Comité jouera un rôle important en vue de l'amener à adopter cette ligne de conduite.

Par exemple, mes collaborateurs ont fait valoir que pour pouvoir tenter avec succès des poursuites judiciaires. Un

[Text]

defences contained in Section 281(2) of the code has to be reviewed, perhaps eliminated, or, at the very least, substantially amended. As a minimum, we support the proposition that the statutory defences provided therein should only be available to the accused where he has satisfied the judge on the balance of probabilities as to the applicability of the defences. We invited the federal authorities to consider amendments similar to those made to the British Race Relations Act in 1976 to overcome similar problems that existed under previous British legislation.

• 1350

The very heavy onus in the Canadian legislation on the prosecution to prove the wilfulness of the accused is similar to the problem which was encountered in Britain and which British authorities stated really did place the police in a very impossible position.

I would like to expand for a moment on some of the difficulties mentioned above and refer briefly to others. First, you may recall the Buzzanga and Durocher case, which involved the dissemination of material offensive to the francophone community in southwestern Ontario.

While our prosecution was successful at the trial level, it was reversed by the Court of Appeal and has become the leading case on this issue. The case makes it clear the Crown must prove beyond a reasonable doubt the accused either wilfully intended to promote hatred against the identifiable group or foresaw the promotion of hatred against that group was certain, or morally certain, even though the statements were communicated with an intent to achieve some other purpose.

The proof beyond a reasonable doubt on either of the requisite mental elements is not without some real difficulty.

In Buzzanga and Durocher, Mr. Justice Martin has pointed out that the question to be determined in any case in which the prosecution is required to prove the accused intended to bring about a particular consequence or foresaw a particular consequence is what was in the mind of the particular accused. The necessary intent or foresight must be brought home to the accused subjectively.

As Mr. Justice Martin pointed out, to determine what was in the mind of a particular accused is not an easy matter and must be determined after a consideration of all the circumstances. The Court of Appeal expressly held that an intention to create controversy, furore and uproar is not the same thing as an intention to promote hatred.

The second major obstacle faced by the investigators and the prosecution is that specific defences apply under the law in addition to the general defences that are available in any criminal case. You may recall that when Parliament was debating this issue almost 20 years ago, a good deal of

[Translation]

nombre important de moyens de défense prévu par le paragraphe 281(2) du Code devront être révisés, possiblement supprimés ou à tout le moins subir des modifications substantielles. Nous estimons qu'il faudrait au moins que les moyens de défense prévus par la loi ne soient accessibles à l'accusé que lorsqu'il a convaincu le juge, par présomption de preuve, que ces moyens de défense sont applicables. Nous avons invité les autorités fédérales à examiner la possibilité d'apporter des modifications semblables à celles qui ont été apportée en 1976 à la *British Race Relations Act* Lois britannique sur les rapports raciaux afin de remédier à certains problèmes similaires à ceux que posait l'ancienne loi britannique.

La législation canadienne impose à l'accusation le fardeau de la preuve de l'intention de l'accusé; cette situation n'est pas sans rappeler les problèmes survenus en Grande Bretagne et qui, selon les autorités britanniques, ont véritablement placé la police dans une situation impossible.

J'aimerais revenir un moment sur certaines difficultés abordées précédemment par d'autres témoins. Tout d'abord, vous vous souvenez sans doute de l'affaire Buzzanga et Durocher, où il était question de la diffusion de documents hostiles à la communauté francophone dans le sud-ouest de l'Ontario.

Dans cette affaire, l'accusation a eu gain de cause en première instance, mais la première décision a été contredite par la cour d'appel, dont le jugement a fait jurisprudence en la matière. Il affirme que la Couronne doit prouver, au-delà de tout doute raisonnable, que l'accusé a voulu fomenter délibérément la haine contre un groupe identifiable ou qu'il prévoyait un mouvement de haine contre ce groupe, même si ses déclarations ont été faites dans l'intention d'atteindre un autre objectif.

Il est naturellement très difficile de prouver l'un ou l'autre de ces éléments au-delà de tout doute raisonnable.

Dans l'affaire Buzzanga et Durocher, le juge Martin a estimé que dans tous les cas où l'accusation est tenue de prouver que l'accusé avait l'intention de provoquer un résultat particulier, ou qu'il prévoyait la réalisation de ce résultat, la question à trancher concerne les motivations véritables de l'accusé.

L'intention ou les perspectives de l'accusé doivent être envisagées du point de vue subjectif de l'accusé. Comme l'a indiqué le juge Martin, il n'est pas facile de déterminer les motivations profondes de l'accusé, et on ne peut le faire qu'après l'étude de tous les éléments du contexte. La cour d'appel a décidé que l'intention de susciter la controverse ou de provoquer une vive réaction ne peut être assimilée à une intention d'exciter la haine.

Les enquêteurs et l'accusation se heurtent à un deuxième obstacle: aux moyens ordinaires de défense dont l'accusé peut se prévaloir dans tout procès criminel, viennent s'ajouter les moyens particuliers prévus par la loi. Vous vous souvenez peut-être que lorsque le Parlement a étudié cette question il y a près

[Texte]

attention was given to concerns about possible curtailment of freedom of speech represented by the legislation. I understand you have heard similar concerns expressed before your own committee.

In any event, as a result of these widely shared concerns, a number of specific defences were enumerated. They are briefly as follows.

Paragraph 281.2(3)(a) provides that no person shall be convicted of offences under the section "if he establishes that statements communicated were true".

That on its face would appear to be quite reasonable, but I would point out to you that many statements, although true, can be so weaved together and placed in a context to be undoubtedly capable of raising the inference that the accused wilfully intended to promote hatred by using them. Yet because the statements were true, the accused could not be convicted. Many of these statements were made and continue to be made in the context of the death of the founder of Christianity.

Paragraph 281.2(3)(a) provides that no one should be convicted if the individual "in good faith... expressed or attempted to establish by argument and opinion upon a religious subject."

Quite apart from the fact that the burden is probably on the Crown to show the accused does not fall within this section, the ground itself is very broad. The good faith element is subjective and provides no protection at all against the fanatic. It goes without saying that opinion on any religious subject is usually very broad. In the past, an extremely high percentage of the offensive material examined did involve statements or opinions on religious subjects.

Paragraph 281.2(3)(c) provides that the accused shall not be convicted:

if the statements were relevant to a subject of public interest, the discussion of which was for the public benefit, and if on reasonable grounds the accused believe them to be true.

• 1355

The difficulties with the accused on reasonable grounds believing the statements to be true should be obvious. There may be, for example, a real dispute about the truth of certain statements, but the accused may on reasonable grounds believe the statements to be true, because, for example, of the misinformed writings of others.

Paragraph 281.2(3)(d) provides that no accused shall be convicted if in good faith he intended to point out matters "tending to produce feelings of hatred towards an identifiable group" or if he pointed them out for the purpose of removing hatred towards that group. While that was obviously a well-intended provision of the code, our experience has demonstrated that an author can so word his writings to have the statements or communications fit within this provision. In fact,

[Traduction]

de 20 ans, il a été longuement question du danger que ce projet de loi porte atteinte à la liberté d'expression. Vous avez dû entendre des arguments analogues ici même.

Quoiqu'il en soit, comme ces préoccupations étaient largement répandues, on a énuméré divers moyens de défense dans le Code criminel. Ces moyens sont essentiellement les suivants:

L'alinéa 281.2(3)a prévoit que personne ne peut être déclaré coupable d'une infraction prévue à cet article «s'il établit que les déclarations communiquées étaient vraies».

Voilà qui, à première vue, paraît tout à fait légitime, mais je voudrais vous signaler que des déclarations vraies, placées dans un certain contexte, peuvent être agencées de telle façon qu'on puisse en déduire que l'accusé les a faites dans le but délibéré d'exciter la haine. Néanmoins, comme ces déclarations sont vraies, il ne pourra pas être condamné. Bon nombre des déclarations en question sont faites de nos jours, comme elles l'ont toujours été, dans le contexte de la mort du fondateur de la chrétienté.

L'alinéa 81.2(3)a prévoit que personne ne peut être déclaré coupable «s'il a, de bonne foi, exprimé une opinion sur un sujet religieux ou tenté d'en établir le bien-fondé par discussion».

Indépendamment du fait que c'est à la Couronne qu'il appartient de prouver que l'accusé ne relève pas de l'application de cette disposition, celle-ci est d'une portée très large. La notion de bonne foi est tout à fait subjective et n'assure aucune protection contre le fanatisme. Il va sans dire qu'en matière de religion, les points de vue peuvent différer considérablement. Une très forte proportion des documents délictueux examinés contiennent des déclarations ou des opinions sur des sujets religieux.

L'alinéa 281.2(3)c prévoit que nul ne peut être déclaré coupable

si les déclarations se rapportaient à une question d'intérêt public dont l'examen était fait dans l'intérêt du public, et si, en se fondant sur des motifs raisonnables, il les croyait vraies.

Les difficultés pour déterminer si l'accusé, se fondant sur des motifs raisonnables, croit que les déclarations sont vraies devraient être évidentes. On peut, par exemple, vraiment contester la véracité de certaines déclarations, mais l'accusé peut, en se fondant sur des motifs raisonnables, croire que les déclarations sont vraies parce qu'il s'est fié par exemple aux écrits erronés d'autrui.

L'alinéa 281.2(3)d du Code stipule qu'aucun accusé ne doit être déclaré coupable si, de bonne foi, il voulait attirer l'attention sur des questions «de nature à provoquer des sentiments de haine à l'égard d'un groupe identifiable» ou s'il attire l'attention sur elles pour remédier à la haine fomentée contre ce groupe. Même si les intentions de cette disposition sont bonnes, l'expérience nous montre qu'un auteur peut formuler ses écrits de façon à ce qu'ils n'y contreviennent pas

[Text]

in certain writings statements indicating that the author was writing to assist in removing hatred were contained in the offensive material. Again, the question of where the onus and burden lie is open, but at least by virtue of subsection (a) one can infer that it is an element that the Crown must negate.

There are also arguments that will be made in the context now of the freedom of expression provisions in the new Charter of Rights.

In our investigations we have encountered some difficulty with the concept as well of "identifiable group", as defined in the legislation. It can be argued that this definition is too restrictive. For example, we have examined literature where a strong argument could be made by the accused that whatever his intent and whatever the effect of the statement or literature the comments were directed solely to a certain segment of the racial or religious group. Even though the effect of the statement would tend to produce hatred against all members of the group, it is the view of our law officers in these circumstances that the accused simply cannot successfully be prosecuted.

As an example—and I am sure it is well known to the members of this committee—the word "Zionist", which is quite broadly used in some of these disgraceful, scurrilous publications, is an example of this particular problem.

A fifth difficulty involves efforts to trace the connection between an accused or potential accused and a specific piece of material. In many cases the material is in the form of pamphlets or leaflets and is distributed anonymously. It is simply impossible to connect the material with any particular group or individual. Indeed, some such material has been in circulation for 40 or 50 years. Tracing information to particular organizations in some circumstances may not necessarily be difficult. The difficulty relates to singling out the specific members of the organization and those in fact involved in or responsible for the distribution as opposed to the organization as a whole.

As I indicated, Mr. Chairman, a study of the history of this legislation indicates that it was thoroughly debated at the time and represented compromises between competing interests and competing points of view. However, what was seen to be an appropriate legislative response to this issue in the mid-1960s is clearly unworkable to meet the problems we face in the mid-1980s.

This has been recognized by many of the groups, as I have already suggested, and organizations which have already appeared so far before your committee. As I stated earlier, the Canadian Jewish Congress pointed out, I believe, to the committee that the obstacles to successful prosecution of the material in question are almost—not absolutely, but almost—insurmountable.

Mr. Chairman, I have suggested as well that we consider amending the provincial Libel and Slander Act to permit civil action against hate propagandists by groups or persons victimized by such material. I actually first made this proposal

[Translation]

En fait, dans certains écrits, les déclarations indiquant que l'auteur voulait remédier à la propagande haineuse faisaient partie de documents offensifs. De nouveau, il reste à déterminer où incombe le fardeau, mais, au moins, conformément à l'alinéa a), on peut conclure que c'est un élément que la Couronne doit nier.

Il y a aussi des arguments qui invoqueront les dispositions concernant la liberté d'expression de la nouvelle Charte des droits.

Dans nos enquêtes, nous avons éprouvé certaines difficultés avec le concept de «groupe identifiable», comme il est défini dans la loi. On peut soutenir que sa définition est trop restrictive. Par exemple, nous avons examiné des documents où l'accusé peut fermement défendre que, indépendamment de l'intention et de l'effet de la déclaration, les remarques ne s'adressaient qu'à un segment d'un groupe ethnique ou religieux. Même si la déclaration aurait tendance à fomentier la haine contre tous les membres du groupe, nos conseillers juridiques sont d'avis que, dans ces circonstances, on ne peut tout simplement pas parvenir à condamner l'accusé.

A titre d'exemple, et je suis sûr qu'il est bien connu des membres de votre comité, le terme «sionisme» qui revient très souvent dans certaines publications scandaleuses et virulentes illustre bien ce problème.

Cinquièmement, il est difficile de faire le lien entre un accusé, ou un accusé éventuel, et un document précis. Dans bien des cas, il s'agit de dépliant ou de feuillets distribués anonymement. Il est tout simplement impossible de faire le rapport entre la documentation et un groupe ou un particulier. En fait, certains de ces documents sont en circulation depuis 40 ou 50 ans. Dans certains cas, il n'est pas nécessairement difficile d'établir un lien entre des documents et des organismes précis. Ce qui est difficile, c'est de repérer ceux qui au sein d'un organisme sont vraiment impliqués ou responsables de leur distribution.

Comme je l'ai indiqué, monsieur le président, l'étude de l'histoire de la loi indique que cette disposition a été débattue à fond et est le résultat d'un compromis entre des intérêts et des points de vue concurrents. Toutefois, il est clair que la mesure législative jugée convenable dans ce cas au milieu des années 1960 ne parvient plus aujourd'hui à répondre aux problèmes auxquels nous faisons face dans les années 1980.

Bien des groupes, comme je l'ai déjà laissé entendre, l'ont reconnu ainsi que des organismes qui ont déjà comparu devant votre comité. Comme je l'ai dit plus tôt, le Congrès juif canadien a souligné à votre comité, je crois, que les obstacles empêchant de parvenir à infliger une condamnation au sujet de la documentation en question sont presque, je dis bien presque, pas entièrement, insurmontables.

Monsieur le président, j'ai laissé entendre aussi que nous envisageons de modifier la Loi provinciale sur le libellé diffamatoire pour permettre aux groupes ou aux personnes victimes de propagande haineuse d'intenter une action civile

[Texte]

in August of 1977 to the Couchiching Conference. I recognized then, as I do now, that this is, of course, a difficult concept to legislate.

• 1400

It is not easy to decide how to protect groups from slanderous or racist diatribes without unnecessarily inhibiting free speech and discussion. When I made these proposals six years ago, I received a lot of criticism from many quarters—certainly from many of our friends in the media—and there was no real, discernible support for them. However, I think the climate has changed—regrettably, in some circumstances, of course—and I continue to believe that some remedy to this problem is necessary for our civil laws. To explore this further, I have engaged Mr. Patrick Lawlor, Q.C., to examine this aspect of the issue, and I am expecting a thoughtful report from this distinguished former colleague in the legislature and member of the New Democratic Party early in the new year.

While I recognize the sensitivity of this issue with respect to freedom of speech and freedom of expression generally, I think when we look at the Canadian context and the special and very important pluralistic fabric of the community and recognize the sensitive nature of our special community here in Canada, I believe we must explore new initiatives in this area.

Finally, Mr. Chairman, I want to reiterate my own commitment and the commitment of the Ontario government to find more effective ways than we have at present to deal with the type of material to which I have already referred. Much of the material that has been brought to our attention is clearly reprehensible, if not quite disgusting. No thoughtful or rational person would want to be associated with it, and we are continuing to investigate and to seek ways to overcome the obstacles to successful prosecution in the criminal courts. At the same time, obviously, those of us who are elected to represent the public can make it abundantly clear at every opportunity that the kind of material at issue here has no place in a compassionate, civilized and pluralistic society.

I would like to conclude with one of my favourite quotations from the late Dag Hammarskjöld, Secretary General of the United Nations, who once wrote, and I quote:

The mad man shouted in the marketplace, but no one stopped to answer him. Thus, it was confirmed that his thesis was incontrovertible.

Now, I think we realize that it is important to answer the madman. It is important because, left unanswered, his lies and his malice can poison the climate. They perhaps can do worse, in that they can make other men mad. Left unanswered for long enough, they can nourish everything in men and women that is hateful and destructive and murderous. And our end, particularly those of us in public life, and the responsibility of every responsible citizen, is to ensure that every time the madman shouts in the marketplace, he is answered. Our end,

[Traduction]

contre ceux qui en sont responsables. J'ai fait cette proposition pour la première fois en août 1977 à la conférence de Couchiching. J'étais conscient alors, comme je le suis aujourd'hui, qu'il est bien sûr difficile de légiférer à ce sujet.

Il n'est pas facile de décider comment protéger les groupes contre les diatribes calomnieuses ou racistes sans porter inutilement atteinte à la liberté de parole et de discussion. Lorsque j'ai formulé ces propositions il y a six ans, j'ai reçu beaucoup de critiques de nombreux secteurs—certainement d'un grand nombre de nos amis des médias—et je n'ai reçu aucun appui réel à ce niveau. Je crois toutefois que le climat a changé—de façon regrettable, dans certaines circonstances, évidemment—et je persiste à croire que nous devons trouver une solution à ce problème pour nos lois civiles. Afin de mieux connaître la question, j'ai embauché M. Patrick Lawlor, c.r., pour étudier cet aspect de la question, et j'espère obtenir un rapport détaillé de cet ancien collègue distingué de la législature et membre du Nouveau parti démocratique au début de la nouvelle année.

Même si je reconnais qu'il s'agit d'une question délicate au niveau de la liberté de parole et de la liberté d'expression en général, je crois que si nous examinons le contexte canadien et la composition pluraliste spéciale et très importante de la collectivité et reconnaissons la nature délicate de notre collectivité spéciale au Canada, je suis d'avis que nous devons explorer de nouvelles initiatives dans ce domaine.

En dernier lieu, monsieur le président, je tiens à réitérer mon propre engagement et celui du gouvernement de l'Ontario pour trouver des moyens plus efficaces que ceux dont nous disposons actuellement pour faire face au genre de documents dont j'ai déjà parlé. Une bonne partie des documents qui ont été portés à notre attention sont clairement répréhensibles, sinon tout à fait dégoûtants. Aucune personne réfléchie ou rationnelle ne voudrait y être associée, et nous continuons d'enquêter et de chercher les moyens de franchir les obstacles à la réussite des poursuites criminelles devant les tribunaux. En outre, évidemment, nous qui sommes élus pour représenter la population pouvons déclarer clairement à toutes les occasions que le genre de document dont il est question n'a pas sa place dans une société compatissante, civilisée et pluraliste.

J'aimerais terminer par l'une de mes pensées préférées, écrite par feu Dag Hammarskjöld, Secrétaire général des Nations unies:

Le fou criait sur la place du marché, mais personne ne s'est arrêté pour lui répondre. Par conséquent, il était confirmé que sa thèse était incontestable.

Maintenant, je crois que nous comprenons l'importance de répondre au fou. C'est important parce que si on ne lui répond pas, ses mensonges et sa malice peuvent empoisonner le climat. Pis encore, il pourrait transmettre sa folie à d'autres. Si on le laisse parler suffisamment longtemps, il peut faire ressortir chez les hommes et les femmes tout ce qui est haineux et destructif et meurtrier. Notre rôle, particulièrement ceux d'entre nous qui représentent la population, et la responsabilité de chaque citoyen responsable, c'est de s'assurer que chaque

[Text]

as community leaders, is to provide that answer on behalf of every man, woman, and child who is oppressed and tormented by the shouting.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. McMurtry.

May I call on Mr. McCauley, followed by Mr. Lewycky.

Mr. McCauley: Mr. McMurtry, I understand you volunteered to appear before this committee. Is this correct?

Mr. McMurtry: Yes. I am not sure whether I was a compellable witness or not, but I certainly volunteered.

Mr. McCauley: On the question of hate literature, we heard testimony from Alan Borovoy of the Canadian Civil Liberties Association. He suggested that the kind of recommendations that you have made and are making would not work. For example, you mention the English Race Relations Act and the amendments to that act in 1976. Mr. Borovoy stated before this committee that the only successful prosecution under the amendments to that act was of a black militant. He was saying, in effect, that the kinds of recommendations that you are making would catch fish in a net which we would not want to catch. How would you comment on this?

• 1405

Mr. McMurtry: That is the traditional argument that has been made by Mr. Borovoy, and other thoughtful and concerned participants, in the long debate on what is undoubtedly a very complex issue. I have great respect for Mr. Borovoy, who has been a friend of mine for many years, but there are some matters about which he and I have chosen to disagree over the years, and this happens to be one of them. For example, I recall when I suggested to Ron Basford, as Minister of Justice, that the new federal Human Rights Code be amended to provide a mechanism for eliminating hate propaganda messages on the telephone system, this was strenuously opposed by Mr. Borovoy, and his very distinguished association, as unworkable.

• 1410

The fact of the matter is it appears to have worked. Notwithstanding the fact that the procedure is fairly complex, there has been some real success in eliminating these hate messages, which were a particular problem in Ontario and Metropolitan Toronto, and this is why I was particularly interested in the issue.

There are two issues here. The issue I have been dealing with, of course, is the issue of being able to launch a successful prosecution; but there is also another issue, and that is, as legislators, to demonstrate to the public as a whole that certain conduct is clearly unacceptable. Certainly, quite apart from

[Translation]

fois que le fou crie sur la place du marché, on lui répond. Notre rôle, en tant que dirigeants, est de fournir cette réponse pour le compte de tout homme, de toute femme et de tout enfant qui est opprimé et tourmenté par les cris.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur McMurtry.

La parole est maintenant à M. McCauley, suivi de M. Lewycky.

M. McCauley: Monsieur McMurtry, il semble que vous ayez comparu volontairement devant notre Comité. Est-ce exact?

M. McMurtry: Oui. Je ne sais pas si on pouvait m'obliger à comparaître ou non, mais je me suis certainement porté volontaire.

M. McCauley: Au sujet de la propagande haineuse, nous avons entendu le témoignage de M. Alan Borovoy de l'Association canadienne des libertés civiles. Il était d'avis que le genre de recommandations que vous avez formulées par le passé et que vous formulez aujourd'hui ne fonctionnerait pas. Par exemple, vous avez parlé de la loi britannique sur les relations entre les races et les modifications qui y ont été apportées en 1976. M. Borovoy a déclaré devant notre Comité que la seule poursuite qui ait réussi aux termes des modifications à la loi mettait en cause un militant de race noire. Il disait, en fait, que le genre de recommandations que vous formulez permettrait de prendre dans un filet des poissons que nous ne voulons pas prendre. Pourriez-vous répondre à cela?

M. McMurtry: C'est l'argument traditionnel qu'a fait valoir M. Borovoy, ainsi que les autres participants sérieux et intéressés, au cours du long débat sur ce qui est sans aucun doute une question très complexe. J'ai beaucoup de respect pour M. Borovoy, qui est un bon ami de longue date, mais il y a certaines questions au sujet desquelles lui et moi n'étions pas d'accord, et celle-ci en est une. Ainsi, je me souviens que lorsque j'ai suggéré à Ron Basford, alors ministre de la Justice, que la nouvelle charte des droits de la personne soit modifiée afin de prévoir un mécanisme en vue d'interdire les messages de propagande haineuse au téléphone, M. Borovoy ainsi que sa très distinguée association, s'y sont fermement opposés, prétendant que c'était impraticable.

Le fait est que cela semble avoir marché. Même si la procédure est plutôt complexe, on a assez bien réussi à éliminer ces messages de haine, qui constituaient un problème particulier en Ontario et dans le Toronto métropolitain, et c'est pourquoi je m'intéressais particulièrement à cette question.

Il y a deux questions distinctes ici. Celle que j'ai abordée est évidemment la possibilité d'intenter des poursuites avec succès; mais il y a également une autre question, à savoir que nous, en tant que législateurs, devons démontrer au public en général que certains comportements sont clairement inacceptables.

[Texte]

the actual harm—which I think was considerable . . . by these hate messages on the telephone, the symbolism of having an important establishment monopoly like Bell Canada allow its system to be used for this purpose, I think, obviously creates a very negative reaction in many of the minority communities.

Now, I cannot comment on the British experience, but having been intimately involved in this issue for some years and having discussed this issue with some of my very highly qualified legal advisers, some of whom are here today, I do know it is their view that the likelihood of a successful prosecution would be enhanced considerably by some of the amendments we have suggested, at least in general terms. I do not agree the net will be cast too wide, that we will catch people for which the legislation was never intended and that it would inhibit freedom of expression to an unreasonable degree.

As far as the Canadian justice system is concerned, I think it would take a reasonable approach to matters of this kind, and certainly the purveyors of this hate material obviously are very familiar and have some very sound legal advice with respect to the existing legislation and know how barely to keep within it. But I will tell you this. To the average citizen reading this material—you have heard from many of them and you will hear from some more of them—on the face of it, how can you say that is not hate literature? But when you look at all the defences, you can see how they can fit it in.

So there are two issues here. One issue is the Parliament of Canada making it clear to the public as a whole that there is a certain type of conduct, regardless of how complex the issue, that is just unacceptable in Canada, and that we are going to try to draw a line. While I recognize criminal sanctions are often an awkward and sometimes heavy-handed way of approaching it, I think they are one important way of demonstrating to the community as a whole what we as Canadians stand for. I think that is why the original sections were put into the Criminal Code, even though there was a considerable amount of debate as to whether or not this was really proper for a Criminal Code. We are satisfied that it is not going to eliminate the problem, of course. But it would substantially improve the possibility of prosecution. Certainly from the material we are seeing here in Ontario, it would enhance the likelihood of a successful prosecution, and as I say . . .

• 1415

Mr. McCauley: Excuse me, Mr. McMurtry, I do not want to interrupt, and I think you are quite correct in talking about the symbolic significance of the law, but surely we will be in the same boat 10 years from now that we are in now, with a law that has some symbolic significance but in effect has no teeth.

Mr. McMurtry: I am sorry, it will have teeth; it will not eliminate the problem, but it will have substantially more teeth than it has now.

[Traduction]

Outre le mal considérable causé par ces messages haineux au téléphone, le fait qu'un monopole important comme Bell Canada permet l'utilisation de son réseau à ce genre de fin entraîne manifestement, à mon avis, une réaction très négative dans de nombreuses communautés minoritaires.

Par ailleurs, je ne peux commenter ce qui se passe au Royaume-Uni, mais ayant été intimement mêlé à cette question depuis des années et en ayant discuté avec certains de mes prestigieux conseillers juridiques dont quelques-uns sont ici aujourd'hui, je sais pertinemment que ceux-ci estiment que la probabilité d'une poursuite réussie serait considérablement améliorée par certains des amendements que nous avons proposés, du moins de façon générale. Je ne crois pas que ces amendements soient trop vagues, ni que nous arrêterons des personnes à qui la loi n'était aucunement destinée, ni que cela nuira indûment à la liberté d'expression.

Du point de vue du système pénal canadien, j'estime qu'il faut aborder ce genre de questions de façon rationnelle car il est certain que les auteurs de cette propagande haineuse sont manifestement très familiers avec la loi existante, sont très bien renseignés sur le plan juridique et peuvent contourner la loi. Mais je vais vous dire ceci: pour le citoyen moyen qui lit ce genre d'écrit—vous en avez entendu témoigner beaucoup et vous en entendrez encore d'autres—comment pouvez-vous dire, quand vous voyez cela, que ce n'est pas de la propagande haineuse? Mais lorsque vous examinez leurs arguments, vous pouvez voir de quelle manière ils s'y prennent pour contourner la loi.

Par conséquent, il y a deux questions en cause ici. L'une est que le Parlement du Canada déclare officiellement qu'un certain type de comportement est tout simplement inacceptable au Canada, peu importe la complexité de la question et, tire une ligne au-delà de laquelle il sera interdit d'aller. Je reconnais certes que les sanctions pénales sont souvent une façon gauche et parfois cruelle de régler ce problème, mais j'estime qu'elles permettent de bien indiquer à l'ensemble de la collectivité où nous nous situons en tant que Canadiens relativement à cette question. Voilà pourquoi, à mon avis, les articles originaux ont été introduits dans le Code criminel, même si la pertinence de ces dispositions dans un code pénal a été âprement contestée. Nous reconnaissons évidemment que le problème ne disparaîtra pas pour autant, mais cela améliorera substantiellement la possibilité de gagner une poursuite. Avec le genre de propagande haineuse que nous voyons ici en Ontario, cela améliorera certainement la probabilité d'une poursuite réussie et, comme je le dis . . .

M. McCauley: Excusez-moi, monsieur McMurtry, je ne voudrais pas vous interrompre; je pense que vous avez tout à fait raison, la loi a une importance symbolique, et j'aimerais ajouter que nous risquons d'être dans la même situation dans dix ans avec une loi qui aurait une portée symbolique sans prévoir aucun moyen de répression.

M. McMurtry: Excusez-moi, il y en aura; cela n'éliminerait pas le problème, mais la loi prévoira des pouvoirs de coercition plus étendus que maintenant.

[Text]

Mr. McCauley: And you are confident that those teeth will be sharp enough to bite surgically clean, so that we will not catch in a net people whom we really do not want to catch?

Mr. McMurtry: I think we have to rely in this area on the good sense of ministries of justice throughout the provinces to avoid that possibility. There are no absolute guarantees, but I am confident that we, as Canadians, are normally able to approach these issues in a rational, pragmatic way and not to cast the net, with respect to any Criminal Code provision, unnecessarily widely. I recognize that that is the traditional argument. I do not personally believe the amendments we are proposing will create that unduly broad net, but I do understand and respect the opinions of others who advance that.

Mr. McCauley: So we will not catch youngsters handing out anti-American pamphlets at a Shriners' parade.

Mr. McMurtry: I certainly do not think so.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Mr. Lewycky:

Mr. Lewycky: Perhaps I could just pursue a bit further the line of questioning that Mr. McCauley has begun. I do want to commend you on your appointment of Mr. Patrick Lawlor to that committee. We are glad that the conscience of Ontario has been recognized.

But just proceeding on this a bit further, you give as your model the English Race Relations Act . . .

Mr. McMurtry: No, not as my model; I am sorry. They found that the wilful aspect of earlier legislation just placed the police in an impossible, an embarrassing position—I think that was the term one of their senior political leaders used—and that is not going to eliminate their problem. But I only used that as an illustration.

Mr. Lewycky: Okay. Pursuing the idea that it is only an illustration, how would you measure the effectiveness of this illustration, if you will, if, as Mr. McCauley mentioned earlier, there really has not been any success under this illustration or example? Why would we want to use that as a supporting argument for the type of suggestion you give?

Mr. McMurtry: I do not know enough about the details of the British experience. I know there has been a great deal of reluctance in Great Britain in certain quarters even to discuss race relations. I am only using that as an example of what was recognized in another jurisdiction about the aspect of "wilful". The fact that the British may not have had too much success does not, quite frankly, impress me to a great extent.

Mr. Lewycky: Okay.

If I could maybe just look into a couple of other aspects here that you mentioned, you indicated that you have been the first jurisdiction in Canada to have a human rights code and also that you have a Cabinet committee on race relations. Could you indicate some of the types of initiatives that this Cabinet has undertaken—or is that summarized in . . . ?

[Translation]

M. McCauley: Vous pensez que ces pouvoirs seront suffisamment bien définis pour faire la part des choses de façon très précise, et pour éviter que ne soient visés des gens auxquels elle ne s'adresserait pas?

M. McMurtry: Je crois qu'il faut faire confiance, à ce sujet, au bon sens des officiers de justice dans la province. Il n'y a pas de garantie absolue, mais, à mon avis, les Canadiens sont capables, de façon raisonnable, de faire preuve de bon sens, de pragmatisme, et—en ce qui concerne ces dispositions du Code criminel—ils sauront ajuster le tir. Je sais que votre argument est souvent invoqué. Je ne pense pas, quant à moi, que les amendements proposés créent un pouvoir trop étendu, mais je comprends très bien vos objections.

M. McCauley: Donc vous pensez que ces nouvelles dispositions ne nous feront pas inculper des jeunes gens distribuant, par exemple, des tracts anti-américains à une parade Shriners.

M. McMurtry: Certainement pas, à mon avis.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Je pourrais peut-être continuer dans la même veine que M. McCauley. Je voudrais vous féliciter, tout d'abord, pour avoir nommé M. Patrick Lawlor à ce comité. Nous sommes heureux de voir que l'on tient compte de l'opinion de l'Ontario.

Mais dans la même ligne, vous nous donnez comme modèle la Loi britannique sur les relations interraciales . . .

M. McMurtry: Non, ce n'est pas un modèle; excusez-moi. On a constaté là-bas que le côté autoritaire et trop déterminé de l'ancienne loi mettait la police dans une situation tout simplement impossible, gênante—je crois que c'est le terme utilisé par l'un des chefs politiques—et que le problème ne serait pas réglé. Je n'ai cité cet exemple que pour illustration.

M. Lewycky: Très bien. Tout en restant dans les mêmes perspectives: une illustration, que diriez-vous des répercussions de cette mesure, notamment si—comme l'a dit M. McCauley—les résultats ne sont pas du tout satisfaisants? Pourquoi alors nous en servir comme argument, comme vous le faites?

M. McMurtry: Je ne connais pas suffisamment les détails de l'expérience britannique. Je sais que l'on a beaucoup hésité en Grande-Bretagne, en certains lieux, à même simplement aborder cette question des relations interraciales. Je voulais simplement citer cela comme exemple de ce qui a pu se faire de façon «autoritaire» dans une autre juridiction. Le fait que les Britanniques aient pu ou non avoir de bons résultats, très franchement, ne m'étonne pas vraiment.

M. Lewycky: Très bien.

Je vais à votre suite aborder quelques autres questions, et vous avez notamment indiqué avoir été la première province du Canada à adopter un code des droits de la personne, et vous avez également un comité du conseil des ministres sur les relations interraciales. Pourriez-vous nous indiquer certaines initiatives du conseil des ministres, où cela se trouve-t-il . . . ?

[Texte]

Mr. McMurtry: Yes. I have documents here, six or seven pages, that summarize the initiatives. I thought members of the committee might be interested.

Mr. Lewycky: Definitely, yes.

Perhaps, then, I could just ask you one specific question with regard to the effectiveness of provincial human rights commissions and perhaps have your opinion on those. It seems to us, from the different testimony we are receiving, that people feel that the commissions are not totally effective, especially because of the systemic discrimination you referred to earlier. Are there any intentions on the part of your government to strengthen the provincial Human Rights Commission?

Mr. McMurtry: We have strengthened it considerably and have included systemic discrimination as a prohibited ground. This only came into effect a little over a year ago, I guess; in June 1982. So the experience has been of relatively brief duration.

• 1420

As some of you will recall, when we introduced the substantial amendments to our new Human Rights Code we were widely criticized for going too far, and there was no shortage of prophets of doom and gloom as to what sort of monster we were creating in Ontario, which of course has not been borne out. I think the strengthening of our code is going to have a significant impact; but again, with only little more than a year's experience, it is too early to be particularly authoritative, obviously.

Again, and while I am not suggesting to a group of distinguished legislators that we should legislate just for the symbolic effect, human rights codes and particular strength in human rights codes do send out a very important message to the community. One can never measure accurately the deterrent value because one can never measure whom it would deter from engaging in this type of conduct. This is one of the difficulties, but certainly we believe it has sent out a message. While it has not eliminated the problem—it will never eliminate the problem, because I do not believe legislation by itself will ever eliminate a problem of this nature; it will only be eliminated when the overwhelming majority of the public decide that it is the individual responsibility to fight against this type of activity and to treat it as totally unacceptable.

Legislation by itself is only one route, but certainly I think our human rights code new amendments, which were passed only after a great deal of vitriolic debate in the community and opposition... not from the opposition members in the legislature, but outside the legislature, who felt the state was becoming overly involved in the community as a whole... those amendments, I say, with great respect to our sister provinces, have made the Ontario Human Rights Code the most progressive code in the country. Others may want to debate that, but...

[Traduction]

M. McMurtry: Oui. J'ai ici des documents, six ou sept pages, qui donnent une liste de ces mesures et initiatives prises. J'ai pensé que les membres du Comité s'y intéresseraient peut-être.

M. Lewycky: Absolument.

Pourrais-je peut-être alors vous poser une question plus précise sur l'efficacité des commissions provinciales des droits de la personne, et savoir ce que vous en pensez. D'après ce que l'on a pu nous dire ici, beaucoup de personnes trouvent que ces commissions ne sont pas véritablement efficaces, en raison notamment de la discrimination structurelle, inhérente au système, à laquelle vous avez fait allusion tout à l'heure. Est-ce que votre gouvernement a l'intention de renforcer la Commission provinciale des droits de la personne?

M. McMurtry: Nous l'avons considérablement renforcée et nous avons inclus dans nos objectifs la lutte contre toute forme de discrimination systémique. Cela remonte en fait à juin 1982, l'expérience est encore un peu jeune pour que l'on puisse déjà tirer des conclusions.

Certains d'entre vous se souviendront que nous avons été beaucoup critiqués lorsque nous avons modifié profondément notre Code des droits de la personne, on nous a accusé d'aller trop loin, et il n'a pas manqué de prophètes de malheur pour nous prédire que nous avions là mis au monde un monstre; ce qui évidemment n'a pas été le cas. Ce renforcement de notre Code aura des répercussions profondes; mais je le répète, ce n'est qu'une expérience vieille d'une année, et il est trop tôt pour être absolus là-dessus.

Je le répète encore, et je ne cherche pas à faire croire ici à un groupe de législateurs distingués comme le vôtre que nous devrions prendre des mesures purement symboliques, les Codes du droit de la personne, notamment s'ils ont une certaine portée, transmettent un message très important à la collectivité. On ne peut jamais en mesurer de façon précise la valeur dissuasive, car on ne saura jamais si tel ou tel individu a été arrêté dans telle ou telle action en raison de leur existence. Voilà une des difficultés que nous rencontrons, mais nous sommes certains que cela transmet un message. Cela ne suffit pas et ne suffira jamais à éliminer le problème. Nous ne pensons pas que la seule législation puisse nous en débarrasser; celui-ci disparaîtra le jour où une majorité écrasante de la population décidera qu'il est de la responsabilité de chacun de lutter contre ce genre de comportement et de le déclarer absolument inadmissible.

La législation en elle-même n'est qu'une des voies possibles, mais je pense certainement que notre Code des droits de la personne avec ses nouveaux amendements, adoptés seulement après un débat houleux dans la collectivité et l'opposition—je ne parle pas des partis de l'opposition à l'Assemblée législative, mais de ceux qui, à l'extérieur de l'assemblée, estimaient que l'État devenait par trop interventionniste—je pense donc certainement que ce nouveau Code des droits de la personne, avec ses amendements, je le répète, avec tout le respect dû aux autres provinces, nos consœurs, est à l'avant-garde de ce qui se fait au Canada. On pourrait peut-être en discuter, mais...

[Text]

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky and Mr. McMurtry.

I am in the unenviable position that the Speaker finds herself in almost all the time, and that is to invite both my colleagues and the hon. minister now to engage in very short questions and answers so I can permit both Mr. Kelly and Mr. Paproski, who are on my list, to engage the minister.

I am going to go to Mr. Kelly first, but I am sure that by exercising rigid control on Mr. Kelly Mr. Paproski will understand that I can do the same with him.

Mr. Kelly: My goodness! I will try to be short.

Mr. Minister, is racism on the rise in Ontario?

Mr. McMurtry: This is always very difficult to measure. I think many of our minority group leaders feel that it is. I think in certain areas it is on the rise. I think in the area of anti-Semitism . . . as a result of some of the controversy in relation to what is happening in the Middle East and Lebanon there has been an increase in anti-Semitism in the last year or so. I would like to think there has not been an increase generally, but again this is very, very difficult to measure. I simply would say that to me it is still an important issue, and whether you can say it is on the rise or not, it is still a problem that is very much with us. I hope that because of the opposition of the vast majority of Ontario citizens to this type of conduct that it really is not on the rise. But this is something about which any two individuals could disagree. Obviously if you are a member of a visible minority, you probably have a better understanding of the problem.

• 1425

The Chairman: One more question, Mr. Kelly.

Mr. McMurtry: I might just say that the Metropolitan Toronto Police have advised me that they believe the offences they are involved in, which involve racism, are not on the rise. There has been a decrease. But again, that may not be a point of view that is totally shared in the community.

Mr. Kelly: Many of the groups which have appeared before us have pointed out that they are institutionally prohibited or systemically prohibited from joining the police forces of the province because they cannot meet the height and weight restrictions . . .

Mr. McMurtry: Those restrictions have been removed, I think, in most police forces.

Mr. Kelly: Have they?

Mr. McMurtry: Yes.

Mr. Kelly: Have they been removed in the OPP?

Mr. McMurtry: Yes.

Mr. Kelly: What about language proficiency tests? Are language proficiency tests given before they can join the force?

[Translation]

Le président: Merci, monsieur Lewycky et monsieur McMurtry.

Je me trouve maintenant dans la position peu enviable, qui est presque toujours celle de l'orateur et qui consiste à devoir demander à mes collègues et à l'honorable ministre de se limiter maintenant à des questions et réponses très courtes, pour que M. Kelly et M. Paproski, qui sont encore sur ma liste, puissent eux aussi prendre la parole.

Je passe à M. Kelly d'abord, et en lui imposant un respect strict de la règle, je pense faire également comprendre à M. Paproski qu'il en sera de même pour lui.

M. Kelly: Mon Dieu! Je vais essayer d'être bref.

Monsieur le ministre, est-ce que le racisme s'aggrave en Ontario?

M. McMurtry: C'est toujours difficile à mesurer. Certains des représentants des groupes minoritaires le pensent. Dans certains secteurs, c'est certainement le cas. En ce qui concerne l'antisémitisme . . . Il est certain que les événements du Moyen-Orient et du Liban ont provoqué une aggravation de l'antisémitisme depuis à peu près un an. J'aimerais croire que au plan général il n'y a pas eu d'aggravation, mais je répète que c'est très, très difficile à mesurer. Je voudrais simplement dire que le problème reste aigu, et quelles qu'en soient les variations, disons que nous sommes toujours aux prises avec ses effets. J'espère qu'en raison de l'opposition de la vaste majorité des citoyens ontariens à ce type de comportement, le phénomène ne s'aggraver pas. Mais évidemment deux personnes pourront avoir deux avis différents là-dessus. Si vous faites partie d'une minorité visible, vous aurez certainement aussi une meilleure connaissance du problème.

Le président: Une question encore, monsieur Kelly.

M. McMurtry: Je pourrais peut-être encore ajouter que d'après la police de l'agglomération torontoise, les infractions mettant en cause le racisme ne sont pas en augmentation. Il y a eu une diminution, au contraire; mais, je le répète, ce point de vue n'est peut-être pas celui de la population concernée.

M. Kelly: Beaucoup de témoins nous ont fait remarquer qu'ils n'arrivaient pas à s'engager dans les forces de police de la province, en raison d'obstacles venant de l'institution, notamment parce qu'ils ne répondent pas aux critères de taille et de poids . . .

M. McMurtry: Ces critères ont été supprimés, je pense, dans la plupart de nos forces de police.

M. Kelly: Vraiment?

M. McMurtry: Oui.

M. Kelly: Est-ce également le cas de l'O.P.P.?

M. McMurtry: Oui.

M. Kelly: Qu'en est-il des examens de langue? Est-ce que l'on soumet les candidats à un examen de langue avant qu'ils puissent être engagés?

[Texte]

Mr. McMurtry: I have been the Solicitor General of this province, as you know. I honestly cannot recall at this time what tests are required in language proficiency, other than to say that a grade 12 education is required. One would assume that if one has the equivalent of a grade 12 education, a reasonable degree of language proficiency must be involved in that. But apart from that I cannot assist you.

Mr. Kelly: Have you made an attempt to recruit from the visible minority community for your staff?

Mr. McMurtry: Yes. As a matter of fact, right at the present time one of the things that we have done in the ministry, and are going to be doing throughout the government, is try to learn more about what the representation is. We are doing a study right now. It is in the early stages, because obviously a study of this kind has to be carried on in a sensitive fashion.

But certainly the critics of the government have told you, I am sure, and will tell you, that they do not believe there is adequate representation in the Ontario government or indeed in any other government at the senior level. I can understand their concerns and I am sure this is probably true, in general terms. But I think you have to look at the fact of the number of years that some people may have been with the government service, the fact that some members of the groups have been here less long than others so far as to gain that seniority in government, notwithstanding their very impressive credentials. But certainly, as you will see, through the material that we have distributed, the representation of visible minorities in government is an issue that the Cabinet committee is addressing, because we know that it is an important issue in the community. I have meetings on a frequent basis with various members of our minority communities, and generally this is one of the concerns they express; and I think there is a lot of validity to those concerns.

Mr. Kelly: Thank you.

The Chairman: Thank you.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thank you.

Mr. Minister, the Ontario experience does provide several great models, and we appreciate your comments here today. The one thing that I was interested in was the Toronto Ethnic Squad. Does that go right through the OPP—something similar to what is happening with the Toronto Ethnic Squad?

Mr. McMurtry: I do not think the Ontario Provincial Police have a squad that they would refer to as an ethnic squad.

[Traduction]

M. McMurtry: J'ai été solliciteur général de cette province, comme vous le savez. Honnêtement je ne peux pas me rappeler en ce moment quels sont ces examens de langue, si ce n'est que l'on exige un niveau correspondant à la 12^e année. Si l'on a un niveau d'instruction équivalent à la 12^e année, cela doit correspondre à des connaissances linguistiques raisonnables. Je ne peux guère vous en dire plus.

M. Kelly: Avez-vous vous-même fait des efforts pour recruter des membres des minorités visibles au sein de votre personnel?

M. McMurtry: Oui. D'ailleurs, nous conduisons au ministère une enquête sur la présence de ces minorités visibles à notre niveau. Cela va se faire dans toute l'administration. L'étude est en cours, elle n'en est qu'à ses débuts, nous avons besoin d'en savoir plus là-dessus, mais en même temps ce type d'enquête doit être mené de façon extrêmement prudente.

On vous a certainement dit, en critiquant l'administration et le gouvernement, j'en suis sûr, et on vous le répètera, que les minorités visibles ne sont pas suffisamment représentées dans l'administration ontarienne, ni ailleurs, au niveau des cadres et de la direction. Je comprends très bien ce genre de préoccupation, et ce jugement est certainement conforme à la réalité, de façon générale. Mais je pense qu'il faut également tenir compte du nombre d'années d'ancienneté, au sein de l'administration, et du fait que certains membres de ces minorités ne sont pas ici depuis suffisamment longtemps, quelles que soient par ailleurs leurs références tout à fait impressionnantes. Comme vous le verrez, en lisant les documents que nous vous avons distribués, cette question de la présence des minorités visibles dans l'administration est discutée au sein du Comité ministériel, et nous savons que c'est un problème important pour l'ensemble de la communauté. J'ai des réunions régulières avec divers représentants de ces communautés minoritaires; de façon générale c'est effectivement ce qu'ils me disent; je pense que cela est d'ailleurs tout à fait justifié.

M. Kelly: Merci.

Le président: Merci.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Merci.

Monsieur le ministre, l'expérience ontarienne permet de se référer à plusieurs modèles tout à fait intéressants, et nous apprécions beaucoup votre présence ici aujourd'hui. J'ai déjà posé des questions sur la *Toronto Ethnic Squad* (Police ethnique de Toronto). Ce principe est-il appliqué maintenant par toute la sûreté de l'Ontario, est-ce qu'elle s'inspire de ce qui se fait dans cette unité de police ethnique de Toronto?

M. McMurtry: Je ne pense pas que la Sûreté de l'Ontario dispose d'un effectif qualifié de police ethnique.

• 1430

When I was Solicitor General, I know some of my concerns were more directed, as far as the Ontario Provincial Police were concerned, to seeing that there was adequate franco-Ontarian representation on the force. That was because most

A l'époque où j'étais solliciteur général, je me souviens de m'être plus particulièrement intéressé au recrutement de franco-ontariens au sein de la Sûreté de l'Ontario, ceci en raison du travail qu'elle fait dans les petites communautés, les

[Text]

of their policing is done in the smaller communities, in smaller towns and communities where there is not the same concentration of minority groups. So to my knowledge there is not a squad so called in the Ontario Provincial Police; but they do not police any of the larger communities.

Mr. Paproski: One other question is this. Could the deterrent value of the human rights code be too strong, insofar as we have heard testimony that some employers are avoiding even considering minorities for employment because it is too difficult to dismiss them?

Mr. McMurtry: I have heard that argument made. We have had opposition from some members of the business community—we did when we passed the legislation. All I can say is that I have heard that point of view expressed. I would hope that it would be a point of view that is shared by very few people in the business community, but certainly I am aware of that point of view.

Mr. Paproski: Your multicultural desk is one of the finest in Canada, and we just want to know whether you have a director for it as yet. Is there . . . ?

Mr. McMurtry: As you know, Mr. Paproski, there is a separate Ministry of Citizenship and Culture, as well as our activities with respect to race relations; and of course there is always a debate within the bureaucracy as to whether the issue is a multicultural or a race relations one, because obviously the perception is that at the very least there is some overlapping. I am sorry, I cannot tell you too much at the moment about the structure, as far as that is concerned—who is filling what job in the Ministry of Citizenship and Culture—other than to say that we have a very distinguished minister in the Honourable Susan Fish, as you know, who I think is going to be a very effective minister in this area.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McMurtry and Mr. Paproski.

I really think I have to bring this to a close now, notwithstanding the fact that other questions remain. We started a few minutes late and ran a little bit long. I would like to express, on behalf of the committee, our thanks to the minister for having come and provided us with the information he has, both orally and in the materials he is leaving behind.

Mr. McMurtry: Thank you very much, Mr. Chairman and gentlemen, for your interest and courtesy. I have enjoyed very much the opportunity. I wish you every success in your deliberations.

The Chairman: Thank you.

Could we have the representatives of the Ontario Human Rights Commission, please—Dr. Ubale.

• 1435

Welcome to the hearings this afternoon. We would like to thank you for your attendance, and I would invite you to proceed with your brief, with the caveat that I have made to

[Translation]

petites villes, où les groupes minoritaires visibles ne sont pas aussi importants. Que je sache, il n'y a pas de compagnie d'agents de police de la Sûreté provinciale qui porte ce nom. Je dois ajouter que les grands centres ne relèvent pas de la Sûreté de l'Ontario.

M. Paproski: Une autre question. Le Code des droits de la personne irait-il parfois trop loin, dans la mesure où, d'après certains témoignages, certains employeurs évitent de recruter des membres des minorités visibles parce qu'il est trop difficile de les renvoyer.

M. McMurtry: J'ai déjà entendu parler de cela. Certains hommes d'affaires s'en sont plaints; notamment à l'époque où nous avons adopté les amendements. Tout ce que je puis dire, c'est que j'ai déjà entendu cet argument. J'espère que ce point de vue n'est partagé que par une minorité d'hommes d'affaires, mais j'en ai conscience.

M. Paproski: Votre service multiculturel est l'un des mieux organisés du Canada, nous voudrions maintenant savoir si vous y avez nommé un directeur.

M. McMurtry: Comme vous le savez, monsieur Paproski, nous avons un ministère séparé de la citoyenneté et de la culture, et toutes nos activités concernant les relations interraciales en relèvent; bien sûr on discute toujours au sein de l'administration pour savoir si telle ou telle question relève du multiculturalisme ou des relations interraciales, car de toute évidence il y a certains chevauchements. Je m'excuse de ne pas pouvoir vous en dire plus pour le moment, ni vous dire exactement qui occupe quel poste au ministère des Affaires civiques et culturelles, si ce n'est que nous avons un ministre très distingué en la personne de l'honorable Susan Fish, comme vous le savez certainement, et je suis certain que son action sera tout à fait efficace à ce porte-feuille.

M. Paproski: Merci.

Le président: Merci, monsieur McMurtry et monsieur Paproski.

Je pense être maintenant véritablement obligé de clore le débat, en dépit des questions qui restent à poser. Nous avons commencé quelques minutes en retard, nous avons un peu dépassé la limite de temps. Au nom du Comité je remercie le ministre d'être venu et de nous avoir informés comme il l'a fait, par oral et par écrit.

M. McMurtry: Merci beaucoup, monsieur le président et messieurs, de l'intérêt que vous avez montré à notre travail, et de votre amabilité. J'ai beaucoup apprécié cette occasion qui m'a été donnée de prendre la parole. Je vous souhaite tout le succès possible dans vos travaux.

Le président: Merci.

Pourrions-nous demander aux délégués de la Commission ontarienne des droits de la personne de s'avancer; M. Ubale.

Je vous souhaite la bienvenue aux audiences de cet après-midi. Nous vous remercions de votre présence parmi nous, je vous invite à nous présenter votre mémoire, avec les mêmes

[Texte]

all our witnesses that if you can direct your time in a manner such as will permit questioning by the committee members, I think we will profit that much more by it.

Dr. Bhausaheb Ubale (Commissioner, Ontario Human Rights Commission): Thank you, Mr. Chairman, inviting us. I must say at the outset that we are happy to appear before you, because I as a race relations commissioner of this province have been struggling along with my own colleagues in the area of race relations, and we are delighted at least that this issue is on the nation's agenda.

We have submitted a brief and I will just go through it very briefly. Then I would certainly like to engage in questions and answers. That is something I would most enjoy doing.

Before I proceed there are a number of things I want to make quite clear. Several studies have been done over the last decade or so which clearly demonstrate that racism has permeated all levels of our society, and this is an undeniable fact. The fact that we have human rights acts in every jurisdiction in this country eliminates any discussion as to whether or not there is discrimination or whether there is racism.

With that acknowledgement, I would like to proceed with an introductory statement. We see racism manifested in two ways. One is outright hostility against the members of visible minorities in the form of racial slurs, racial harassment, racial attacks. Again, this is usually covered by various legislation. At the place of work now, racial harassment has been covered under our own act, the Human Rights Act of this province. You heard Mr. McMurtry talking about the Criminal Code and hate literature.

There is another form of discrimination that is much more subtle, and that is in employment, in services and in housing. Now the main subtleties are in either inflated or artificial educational qualifications, experience, and a number of other requirements. The study we referred to was about the experiences of visible minority graduates from Ontario business schools. In the case of graduates from the same school who belong to visible minorities, they encounter an enormous amount more difficulty getting a job than a white person coming from the same university.

Societies have now tried to address this issue through remedial legislation, such as the Human Rights Act. However, the major thrust of human rights legislation in this country is to provide a remedy to a victim. We are having a case-by-case approach in this area. Sometimes it is useful, but it is not enough alone to make any dent in the area of race relations in this country. Therefore one would need to adopt different strategies; for example, more social education to change the social attitude in our institutions; affirmative action programs. These strategies have been outlined in the booklet we published, called *Strategies for Race Relations*, and we have circulated that to all, so I will not deal with this.

Mr. Chairman, we as a society will go ahead, trying to provide some remedial legislation, trying to adopt some

[Traduction]

restrictions que j'ai pu faire auprès des autres témoins, c'est-à-dire de réserver du temps pour que nous puissions poser des questions et en profiter au maximum.

M. Bhausaheb Ubale (commissaire, Commission des droits de la personne de l'Ontario): Merci, monsieur le président, de nous avoir invités. Je dirai pour commencer que nous sommes heureux de comparaître ici, étant donné que j'ai eu beaucoup à faire dans le domaine des relations interraciales, avec mes collègues, en qualité de commissaire provincial chargé de ces questions; nous sommes en tout cas ravis que s'instaure un débat national sur ce sujet.

Nous avons rédigé un mémoire, que je vais simplement résumer. Je pourrai ensuite répondre aux questions qui seront posées. Ce sera un plaisir pour moi.

Avant de commencer, je crois qu'il y a certaines mises au point à faire. Plusieurs études, faites depuis dix ans, ou environ, montrent à l'évidence que le racisme imprègne tous les aspects de notre vie en société, ceci est un fait indéniable. La généralisation des lois sur les droits de la personne dans ce pays prouve qu'il y a du racisme et de la discrimination.

Cela dit, je vais d'abord faire une déclaration liminaire. Le racisme se manifeste de deux façons, d'une part, sous forme d'hostilité ouverte à l'égard de certains membres des minorités visibles: insultes, harcèlement, agressions de nature raciste. De façon générale cela est pris en compte par la législation. Sur le lieu de travail, par exemple, toute forme de harcèlement racial relève de notre Loi sur les droits de la personne. M. McMurtry vous a d'ailleurs entretenu du Code criminel dans ses rapports avec la littérature de persécution.

Il y a pourtant une autre forme de discrimination qui est beaucoup plus subtile, et qui concerne le monde du travail, les services et le logement. L'essentiel de ces subtilités se retrouve sous forme d'exigences artificielles et exagérées en matière de formation, d'expérience, etc. L'étude à laquelle nous nous référons concernait le sort des diplômés des minorités visibles sortant des écoles de commerce de l'Ontario. Les diplômés qui appartiennent aux minorités visibles ont beaucoup plus de mal à trouver un travail que leurs homologues blancs sortant d'une même école.

On a cherché à résoudre ce problème en adoptant des lois telles que la Loi des droits de la personne. Toutefois, l'essentiel de cette législation, dans notre pays, vise surtout à réparer le tort causé à la victime. Nous procédons, dans ce domaine, cas par cas. Cela s'avère parfois utile, mais ne suffit pas à modifier la situation des relations interraciales au Canada. Il faudrait donc adopter d'autres stratégies; ainsi, promouvoir l'éducation sociale pour faire évoluer les choses dans nos institutions; je pense à des programmes d'action positive. Ces stratégies se retrouvent dans un petit ouvrage que nous avons publié et qui s'intitule *Strategies for Race Relations* (Stratégies des relations interraciales); nous l'avons fait distribuer, aussi je ne vais pas y revenir.

Monsieur le président, on va certainement faire quelque chose dans notre société, dans le droit, dans les programmes

[Text]

programs here and there, but that is not the major issue. The major issue before us is in the title of your own committee, which says that visible minorities, even today, are considered as outsiders to the mainstream of Canadian society.

• 1440

What the visible minority would like is to be considered as a mainstream of Canadian society, and there are artificial barriers that have been created. For example, there have been numerous experiences when visible minority members have tried to play a major part in the mainstream of our society, and then we tried to change the rules of the game in mid-stream.

I will give you an example just to illustrate the point. In order to obtain admission to medical schools, we used a percentage of marks as a criterion. We had Canadian students of Chinese origin who had obtained the highest marks, and as a result, they wanted to seek admission to our medical schools. But the moment we began to see that our universities had been flooded by somebody who is considered as an outsider, we changed the rules. In addition to the marks criterion, then we adopted the personality assessment. That is a subjective criterion; therefore you can decide whether or not you could admit, and therefore we are beginning to exercise a few controls on who gets there and who does not get there.

Now, we had a complaint before the commission in October 1982, just recently. Students from some polytechnical schools were invited for the screening of the Terry Fox film. The schools sent 18 members of their athletic teams; 50% were black, male and female. When the students reached the location, they were told only white Caucasian students could take part in the Terry Fox film.

• 1445

The school sent 18 members of their athletic team. Of them, 50% were black and the remainder were male and female. When the students reached the location, they were told that only white Caucasian students could take part in the Terry Fox film. They were Canadian, second generation born. They cannot take part in a Terry Fox film in this country, in this province?

Some visible minority candidates decided to seek political office during the last civic election. I talked to all of them. They too encountered tormenting experiences. The doors were shut in their faces, their promotional literature was torn in front of them, they were told to go home where they came from. Again, these people are trying to be in the mainstream of Canadian society. This is what is happening and this is the major concern.

Look around everywhere; Canada today is a multi-racial society, a multicultural society. Yet our Parliament, our

[Translation]

qui seront mis en place ici et là, mais ce n'est pas là l'essentiel de la question. Le point essentiel, dont nous avons à débattre ici, se retrouve dans le nom même de votre Comité, qui laisse entendre que les minorités visibles, encore aujourd'hui, continuent d'être considérées comme étrangères à la société canadienne.

La minorité visible désire être considérée comme faisant partie de la population canadienne, et ce sont des barrières artificielles qui ont été érigées. On sait par exemple que divers membres des minorités visibles ont essayé de jouer un rôle important dans la vie canadienne, mais nous avons réagi en modifiant les règles en cours de jeu.

Je vais vous citer un exemple. Pour entrer dans une école de médecine il fallait avoir obtenu certaines notes. Certains étudiants canadiens d'origine chinoise qui avaient les meilleures notes voulurent donc être admis en médecine. Lorsque nous nous sommes aperçus que nos universités étaient inondées d'étudiants que nous considérons comme des étrangers, nous avons modifié le règlement. En plus des notes, comme critère, nous avons introduit l'évaluation personnelle. C'est un critère subjectif; vous pouvez alors décider de qui sera admis ou non, et donc contrôler le flux des admissions.

Au mois d'octobre 1982, tout récemment donc, une plainte a été adressée à la commission. Il s'agissait d'un groupe d'étudiants des écoles polytechniques qui avaient été invités à se présenter pour le tournage du film sur Terry Fox. Les écoles ont envoyé 18 membres de leurs équipes sportives, dont 50 p. 100 étaient des Noirs, garçons et filles. À leur arrivée sur les lieux du tournage, les étudiants se sont entendus dire que seuls ceux qui avaient le type blanc caucasien pourraient être retenus.

L'école y a envoyé 18 athlètes de son équipe. De ce nombre, 50 p. 100 étaient des Noirs, le reste se composant d'hommes et de femmes. Rendus à destination, ils se sont fait dire que seuls les étudiants de race blanche pouvaient figurer dans le film consacré à Terry Fox. Or il s'agissait de Canadiens de la seconde génération. Me direz-vous que ces enfants ne pouvaient pas apparaître dans le film sur Terry Fox, fait dans ce pays et cette province?

Il y a aussi le cas de candidats des minorités visibles qui ont décidé de se présenter aux dernières élections municipales. Je me suis entretenu avec eux, les expériences qu'ils ont pu faire étaient absolument horribles. On leur fermait la porte au nez, on déchirait leur tract sous leur nez, on leur disait de rentrer chez eux, dans le pays d'où ils venaient. Voilà des gens qui cherchent à s'intégrer à l'ensemble de la population et de la société canadienne. C'est cela qui se passe, et qui nous préoccupe beaucoup.

Regardez autour de vous; le Canada d'aujourd'hui est une société multiraciale, multiculturelle. Pourtant, notre Parle-

[Texte]

legislature, our boardrooms are lily-white. Just look everywhere. The higher up you go, the keener the air becomes, as far as the visible minorities are concerned.

Mr. Chairman, we tell our children that if they obtain excellence in whatever they do, they can aspire for higher positions in our society. This is what we tell them. But given the present reality, if you ask me, from my heart of hearts, we feel that we are lying to them. And this is a reality. Leaders from several countries, who have chosen to come to Canada and settle in this country, have tolerated this condition to some extent, but their children are born here. This worries me, because they are going into the same educational system as anybody else. Canada is not a foreign country to them; it is their country. They are not visitors, and therefore they will have the same expectation from Canadian society as anybody else. It is our collective responsibility to see that they can fulfil their ambitions in our society.

We must stress the need to deal with racism urgently. Whenever I go to speak, Mr. Chairman, many people say we are only trying to assist minorities. We are dealing with racism, not accommodating the minorities. Racism is as bad for the majority as it is for the minority. It prevents national growth. It has a high social cost. The recent racial gales that swept the shores of England brought to our ears the clashes of resounding conflict.

Hence, the society as a whole must deal with this issue. In this connection, the government must take a leading role. Federal and provincial governments have the prime responsibility for promoting social justice and providing for the suppressed minority the opportunity of self-fulfilment. They must help the minority to gain access to those who have responsibility and power.

In this connection, this province has made some headway. We have made some modest beginnings and, as I said, we have submitted to you a brief where at least we have made some institutional arrangement. Race relations, previously, were dealt with by the human rights commission along with all other areas. The majority of our complaints fall into two categories: racial discrimination and sex discrimination.

In terms of sex discrimination, in addition to human rights commissions, there are a lot of statutory agencies, status of women councils, advisory committees, and others, but they are in the area of race relations. There are a few other agencies. And therefore in order to give a sharp focus we created under the Human Rights Act a Race Relations Division, with a Race Relations Commissioner as its head. It is a statutory appointment. We also created a Cabinet Committee on Race Relations, which is chaired by the Attorney General with about five or six ministers. So we have created institutions.

[Traduction]

ment, notre Assemblée législative, nos conseils et comités sont blancs comme neige. Vous n'avez qu'à regarder. Plus vous montez dans la hiérarchie, plus l'atmosphère se raréfie en ce qui concerne la présence des minorités visibles.

Monsieur le président, nous répétons à nos enfants que, s'ils ont de bons résultats dans ce qu'ils font, ils pourront postuler aux meilleurs postes dans notre société. Voilà ce que nous leur disons. Mais pourtant, devant tous ces faits, j'ai du fond du coeur l'impression que nous leur mentons. Des hommes tout à fait distingués, venus de divers pays, ont choisi de s'installer au Canada et, dans une certaine mesure, ont supporté cet état de fait, mais leurs enfants, eux, sont nés ici, et ils vont dans les mêmes écoles que les autres. Pour eux, le Canada n'est pas un pays étranger, c'est leur patrie. Ce ne sont pas des visiteurs, et ils s'attendent à recevoir de la société canadienne ce que tout autre est en droit d'attendre. Nous avons donc ici pour responsabilité collective de voir à ce qu'ils puissent réaliser leurs ambitions dans notre société.

Il convient donc de bien comprendre que ce problème est urgent. Lorsque je prends la parole, monsieur le président, on me dit très souvent que nous ne cherchons qu'à aider les minorités. Nous ne faisons que nous occuper du problème du racisme, nous ne cherchons pas à favoriser les minorités. Le racisme est aussi néfaste pour la majorité que pour la minorité; il fait obstacle à la croissance nationale, son coût social est très élevé. Les explosions de racisme qui ont ensanglanté récemment l'Angleterre ont eu des échos jusqu'ici.

Aussi, c'est l'ensemble de notre société qui doit se pencher sur cette question. Là-dessus le gouvernement doit montrer l'exemple. Les gouvernements fédéral et provinciaux ont la responsabilité de promouvoir la justice sociale, et de donner aux minorités opprimées les mêmes chances d'accomplissement. Ces gouvernements doivent donc aider les minorités à se faire entendre auprès de ceux qui détiennent le pouvoir et les postes de responsabilité.

Là-dessus notre province a déjà fait un premier pas. Les débuts ont été relativement timides, mais comme je le disais, vous retrouvez dans notre mémoire certaines de ces modifications institutionnelles. Autrefois les problèmes de relations interraciales relevaient de la Commission des droits de la personne. Or la majorité des plaintes qui nous sont adressées se regroupent en deux catégories: la discrimination raciale et la discrimination fondée sur des considérations de sexe.

Pour ce qui est de la discrimination relative au sexe, il y a, en plus des commissions des droits de la personne, toute une liste d'organismes prévus par la loi, de conseils à la condition féminine, de commissions consultatives, etc. Mais nous intéressons ici aux relations interraciales. Nous avons donc créé, conformément à la Loi sur les droits de la personne, une direction des relations interraciales, avec un commissaire à sa tête. C'est une nomination statutaire. Nous avons également constitué un comité du Cabinet sur les relations interraciales, dont le Procureur général est le président et qui est composé de cinq ou six ministres. Voilà les institutions.

[Text]

The province has also made a policy statement on race relations, and soon we will distribute that policy statement to you, because the commitment must come from the highest level. The commitment must come from the highest level, and therefore the Premier of this province and the Cabinet as a whole made a total commitment to the policy statement, and that policy statement has been distributed all over this province.

As initiatives we established a first task force to deal with the portrayal of visible minorities in our media, especially in government advertising, because if they are part of our society, if they are consumers, they must be reflected in all government advertisements. So the government at least must set up examples, and we therefore it was established in the regulations within the Government of Ontario that all government advertisements must portray the visible minorities.

The second task force we are looking into is the structure of our civil service to see what the participation of visible minorities is in the Government of Ontario and what level it is, and that is something we have initiated. We have also set up a task force to deal with public education, because racism is permitted at all levels of society and you cannot just single out one sector. In order to promote racial harmony in our educational system, we would like to see that our teachers have been provided training in the area of race relations, and we have set up a task force to work with the Minister of Education to see what can be done in that area.

As I said, there are a number of initiatives we have undertaken; and I can explain them to you if we have any questions on that. However, I would like to remind you before I close that race relations have become an international issue. Now you cannot deal with them in isolation. What you do domestically has implications internationally, and what you do internationally has domestic implications.

I will give you a good example. Somebody in Kitchener had a racial problem of Indian... He wrote to his MPP in the Punjab. His MPP wrote to his government in Punjab. His government wrote to the Government of India, to the External Ministry. The External Ministry called the Canadian High Commissioner to explain. The issue was debated in the Indian Parliament. The Canadian High Commissioner immediately got in touch with me to find out what happened in Kitchener, so I just rerouted the whole reply.

I am on the Executive Committee of the International Association of Human Rights Agencies, and when the B.C. Human Rights Commission was dismantled I was put on the carpet by my colleagues on the International Human Rights Commission to explain what was happening in Canada. I just came last week from another meeting and everybody is looking towards us and what we are doing.

Now again, as I said, nearly the entire world has become multi-racial. Walk in the streets of Paris and you will find

[Translation]

La province s'est également prononcée sur sa politique des relations interraciales, et nous pourrons vous distribuer cette déclaration, étant donné que cet engagement vient du plus haut niveau, comme il se doit. Aussi le Premier ministre de la province et son Cabinet se sont engagés dans cette déclaration politique, qui a été diffusée dans toute la province.

Nous avons également constitué un premier groupe de travail chargé d'étudier la question de la représentation des minorités visibles dans nos media, et notamment dans la publicité faite par le gouvernement. Si les minorités sont partie intégrante de notre société, si ce sont des consommateurs comme les autres, ils doivent être présents dans toutes les publicités faites par le gouvernement. Disons donc que le gouvernement doit au moins donner l'exemple, voilà pourquoi les règlements du gouvernement de l'Ontario prévoient que toute publicité financée par le gouvernement doit montrer des représentants des minorités visibles.

Le deuxième groupe de travail sera chargé d'étudier la participation des minorités visibles au sein de la Fonction publique ontarienne. Voilà encore une initiative à mettre à notre crédit. Nous avons également constitué un groupe de travail chargé de l'enseignement public; étant donné l'omniprésence du racisme il n'est pas possible de se cantonner dans un seul secteur de notre société. Pour promouvoir l'harmonie interraciale dans notre système d'enseignement, il faudrait prévoir une formation adéquate pour les professeurs, voilà pourquoi nous avons créé un groupe de travail chargé d'étudier la question en collaboration avec le ministre de l'Éducation.

Comme je le disais, un certain nombre de mesures et d'initiatives sont en cours; et je pourrai vous en parler plus longuement si vous voulez poser des questions. Je voudrais tout de même vous rappeler, avant de terminer, que cette question des relations interraciales est devenue un problème international. Nous ne pouvons donc pas agir isolément. Ce qui se fait à l'intérieur a des répercussions à l'extérieur, et ce qui se fait au niveau international a des implications nationales.

Je vais vous citer un bon exemple. Il s'agit d'un habitant de Kitchener, d'origine indienne, dont le problème... Il a écrit à son député à l'Assemblée du Punjab, lequel a contacté son gouvernement, qui a ensuite écrit lui-même au ministre des Affaires extérieures de l'Inde. Celui-ci en a référé au haut-commissaire du Canada, lequel est entré en rapport avec moi sans plus tarder, pour savoir ce qui se passait à Kitchener, et j'ai moi-même fait suivre. La question est allée jusqu'au Parlement indien.

Je fais partie du Comité exécutif de l'Association internationale des commissions des droits de l'homme, et lorsque la Commission des droits de la personne de Colombie-Britannique a été supprimée, mes collègues de la Commission internationale des droits de l'homme m'ont demandé d'expliquer ce qui se passait au Canada. Je suis rentré la semaine dernière d'une autre réunion; et je peux vous dire que tout le monde se demande ce qui se passe ici.

Comme je le disais; toutes les races se trouvent pour ainsi représentées en chaque point de la planète. Que vous vous

[Texte]

Frenchmen of African origin. You can walk in Amsterdam and you will find Dutch people of Indonesian origin. You can go to Germany and you will find Germans of Turkish origin. The whole of western Europe is multi-racial now. So it is not something unique that we are doing here.

But we in Canada are at the crossroads to provide leadership to the rest of the world. We have resources, we have the expertise to develop strategies, and we have a great reservoir of people of goodwill. It has been mentioned somewhere here or there that there is hard-core racism in our society, there are racists in our society; but equally it is true that we also have people with goodwill who are willing to work with us to solve the racial problem in our society.

• 1455

What is needed is political will. That is what is required at this stage.

I am no politician, but I am an observer of the political scene. I have for the last 20 years observed the behaviour of politicians on both sides of the Atlantic in the area of race relations. Politicians tend to be very sensitive to race relations, and therefore they stay away from them as far as possible; but occasionally make a gurgling sound to one ear or another if there is likely to be some political advantage.

By doing this, we are postponing this problem for tomorrow. I would like you gentlemen to take the bull by the horns and deal with it. We have a problem in our society, and there is no point in denying it. Therefore the government as such must assume a leadership role and deal with it. Those who are in Parliament and in legislation must make sure that government does that.

Thank you very much.

The Chairman: Dr. Ubale, perhaps I could have Mr. Paproski commence the questioning, after stating that I really do not think this committee is set up except to try in fact to see whether we cannot find some solutions; but we are doing it in the sense that we are requiring participation of people like yourself and we are urgently sitting here with our ears wide open listening for some of the suggestions that you would have us make. It helps us, I suppose, to have people telling us that they want government to do something, but it helps us even more to have people tell us what they would have government do and why, so we can judge with them whether or not the solutions put to us are reasonable. So I hope we can spend some time on those things that you may have tried and those things that you have put under way and that you have put afoot so we can judge in some small part how effective they have been and whether or not they might be effective elsewhere.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thank you.

[Traduction]

trouviez à Paris, ou à Amsterdam, vous trouverez des Français d'origine africaine, et des Hollandais d'origine indonésienne. Allez en Allemagne et vous trouverez des Allemands d'origine turque. L'Europe occidentale est complètement multiraciale. Nous ne sommes donc pas ici dans une situation d'exception.

Mais le Canada a la possibilité de montrer l'exemple au reste du monde. Nous en avons les moyens, nous avons les connaissances et les compétences nous permettant de mettre en oeuvre des stratégies, et nous disposons d'un réservoir de bonnes volontés. On a déjà souvent dit qu'il y avait un noyau raciste dans notre société, qu'il y avait des racistes ici; mais il est également vrai que nous avons des Canadiens de bonne volonté, prêts à collaborer avec nous pour résoudre ce problème du racisme.

Il faut la volonté politique à ce moment-ci.

Je ne suis pas politicien, mais j'ai observé la scène politique. Depuis plus de vingt ans j'observe le comportement des politiciens des deux côtés de l'Atlantique dans le domaine des relations raciales. En général, les politiciens sont très sensibles à ces questions et pour cette raison s'en mêlent le moins possible; mais de temps à autre ils font quelques petits bruits rassurants destinés à un public ou à un autre s'il y a des avantages politiques à gagner.

Ainsi, c'est la société de demain qui devra faire face à ce problème. Je crois que vous devriez prendre le taureau par les cornes et vous attaquer carrément à ce problème qui existe dans notre société, il ne sert à rien de le nier. Le gouvernement devra donc prendre des initiatives qui serviront de modèle. Il incombe aux législateurs d'obliger le gouvernement à prendre des mesures.

Je vous remercie.

Le président: Monsieur Ubale, je vais donner la parole à M. Paproski. Je tiens à préciser d'abord que le Comité a été créé afin d'examiner des solutions, et pour cette raison nous écoutons avec beaucoup d'attention des témoins comme vous et les suggestions que vous auriez à faire. Il est peut-être utile que les gens nous indiquent leur volonté de voir le gouvernement prendre des mesures, mais il serait encore plus utile de savoir ce quelles devraient être à leur avis. Ainsi pourrions-nous décider si elles sont raisonnables ou non. J'espère que nous pourrions consacrer un peu de temps à l'étude de certaines choses que vous avez faites pour que nous puissions déterminer leur efficacité et la possibilité de les appliquer ailleurs.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Merci.

[Text]

Dr. Ubale, I have read most of your documents, and of course I have known your work for a few years now. I think the one statement you have made in your book that has to be put in the record is that:

Positive change and social progress do not come automatically. Instead, they come through planning and purposive initiatives. In race relations there has to be a strategy of change. In presenting a strategy statement on race relations from this premise the Commission will be asking for the co-operative alliance of the entire society.

I hope that you will get that co-operation.

Dr. Ubale: Thank you.

Mr. Paproski: One question that has bothered me—and I think you are very knowledgeable on it—is the problem of quotas in entering professional schools.

Dr. Ubale: I did not suggest we look at the quota. I was not saying . . . They should be given equal treatment. For example, I was just saying that if you have set up a certain criterion, say a mark of 90%, to get into medical schools, whoever gets a 90% mark should be allowed to get into the university medical schools. So we are not asking for quotas.

Mr. Paproski: But is that happening right now in the schools, particularly here in Ontario, Doctor?

Dr. Ubale: No. What has happened now, based on that criterion in the last 10 years . . . We began to get people of visible minorities seeking admission to medical schools on that criterion, having obtained the necessary marks. Then people began to see that our universities were flooded with people of different skin colour. As a result, we changed the criteria. We added one more criterion, and that is personal assessment. Whether you are tall or short, whether you have personality, whether you can deal with a patient or not are criteria which are very subjective. That created a suspicion among the minorities that that can be used to discriminate against them.

Mr. Paproski: Let me just put this question to you. In the medical school or in the law faculty, after 1,500 applications are applied right now, there is no oral examination or there is no eyeball-to-eyeball picking of students. You are automatically at 84% or whatever the qualification is. Out of that qualification, 10% have to be from a visible minority or foreign students and the other 10% have to be women. Are you telling me that this is not what is happening in some of these professional schools?

• 1500

Dr. Ubale: If somebody says we are only giving 10%, 12%, or 15% to visible minorities . . . The moment any of you think of using discriminatory criteria . . . we would not allow that to happen.

Mr. Paproski: That is not happening in the professional schools?

Dr. Ubale: No. It is happening, but not overtly. It may happen there, as I said, but systematic discrimination—

[Translation]

Monsieur Ubale, j'ai lu la plupart de vos publications et je connais votre travail depuis longtemps. Je crois qu'il est utile de lire une observation que vous faites dans votre livre:

Le changement positif et le progrès social ne se réalisent pas sans effort. Il faut des mesures de planification et des initiatives bien conçues. Dans le domaine des relations raciales il est nécessaire d'avoir une stratégie pour accomplir le changement voulu. En présentant une déclaration de principe sur les relations raciales, la Commission demandera la collaboration et l'accord de toute la société.

J'espère que vous recevrez cette collaboration.

M. Ubale: Merci.

M. Paproski: Une question qui m'a dérangé et je crois que vous avez des connaissances là-dessus est celle des quotas pour différentes facultés universitaires.

M. Ubale: Je n'ai pas proposé de quotas. Ce n'est pas ce que j'ai dit . . . j'ai parlé d'un traitement égal. Par exemple, j'ai dit que si on établissait comme critère des notes de 90 p. 100 pour entrer à la faculté de médecine, on devrait accepter tout candidat ayant une moyenne de 90 p. 100. Nous ne demandons pas de quotas.

M. Paproski: Mais c'est ce qui se passe maintenant dans les facultés, surtout en Ontario, n'est-ce pas?

M. Ubale: Non. Il y a eu une évolution depuis 10 ans . . . on a commencé à avoir des candidats de minorités visibles ayant rempli ce critère, demander l'admission aux facultés de médecine. À ce moment-là, on a remarqué que les facultés étaient remplies de personnes de couleur ou de race différentes. Nous avons ainsi changé nos critères en y ajoutant l'évaluation personnelle. Le fait d'être petit ou grand, d'avoir de l'entregent ou d'avoir un bon contact avec les malades sont des critères très subjectifs, qui ont éveillé, chez les minorités, des soupçons concernant la possibilité de s'en servir pour les écarter.

M. Paproski: Voici ma question. Dans les facultés de médecine ou de droit actuellement, après l'examen de 1,500 demandes d'admission, il n'y a pas d'examen oral ni de désignation après interview. D'abord, il faut satisfaire l'exigence en matière de notes, qu'il s'agisse de 84 p. 100 ou autre chose. Parmi les candidats qui remplissent ce critère, on doit en prendre 10 p. 100 parmi les minorités visibles ou parmi les étrangers, et 10 p. 100 encore chez les femmes. Est-ce que vous me dites que ce n'est pas ce qui se passe actuellement dans certaines de nos facultés?

M. Ubale: Si quelqu'un prétend que nous limitons 10, 12 ou 15 p. 100 des places aux minorités visibles . . . Si vous commencez à envisager le recours à des critères discriminatoires . . . nous ne permettrions pas que cela se passe.

M. Paproski: Ce n'est pas ce qui se passe dans certaines facultés?

M. Ubale: Non. Cela se passe, mais pas de façon ouverte. Il se peut que cela se passe, mais, comme je l'ai dit, la discrimi-

[Texte]

institutional discrimination... is much more subtle. It is understood rather than made explicit.

Mr. Paproski: I am showing you an example of reverse discrimination, in a sense.

Dr. Ubale: But there is no reverse discrimination.

Mr. Paproski: Let me explain. There are a lot of students in this country who are saying if it were not for that 10% or 15% of women, or visible minorities, of foreign students, I would have been able to get into that faculty. You cannot see that?

Dr. Ubale: No, I cannot see that.

Mr. Paproski: And you do not say that this is happening?

Dr. Ubale: No. You may have a quota. For example, you may have a quota for foreign students, because foreign students come sometimes under different criteria. You have Commonwealth scholarships and you have the undertaking of bilateral agreements between various governments.

Mr. Paproski: Well, let us call it foreign students. Let us not call it visible minorities.

Dr. Ubale: No. The foreign students are different. We are not talking of foreign students. We are only talking about Canadian citizens or Canadian immigrants—I mean landed immigrants, those who have settled here. Therefore I would rather talk only about the area to which I have a direct relationship, which is with citizens staying in this province. Foreign students are a different issue altogether.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Monsieur Veillette.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Monsieur Ubale, dans votre présentation vous nous dites que le multiculturalisme n'est rien de nouveau et que ça existe partout au monde, dans presque tous les pays. Vous dites de plus que, présentement au Canada, on en est à un tournant et qu'il faut absolument prendre des décisions immédiatement.

Si le multiculturalisme existe à l'extérieur du Canada, selon vous et d'après votre expérience, pourriez-vous nous dire quel moyen, quel programme ou quelle méthode ces autres pays ont employés pour faciliter l'intégration des immigrants et faciliter aussi l'entente entre les différentes races?

Dr. Ubale: Thank you.

For example, different countries have different legislation, different programs. I can just, in only a few minutes, give you brief summaries. Some countries have adopted far different immigration policies—for example, the Netherlands. In the Netherlands, when they decided to bring in immigrants, they created an absorption capacity, in the sense that they educated their own citizens before the immigrants came from Indonesia: who are these people and what qualifications, problems, benefits are they going to bring to our country? They were received at the airport by ministry staff, then they were placed

[Traduction]

nation systématique ou institutionnelle est beaucoup plus subtile, c'est quelque chose qui est compris sans qu'on doive l'expliquer.

M. Paproski: Je vous donne, en fait, un exemple de discrimination inversée, pour ainsi dire.

M. Ubale: Mais il n'y a pas de discrimination inversée.

M. Paproski: Permettez-moi d'expliquer. Il y a beaucoup d'étudiants canadiens qui disent que, s'il n'y avait pas eu ces 10 ou 15 p. 100 de femmes, d'étudiants étrangers ou d'étudiants des minorités visibles, ils auraient pu entrer à la faculté. Vous ne comprenez pas cela?

M. Ubale: Non, je ne comprends pas cela.

M. Paproski: Et vous ne dites pas que cela arrive?

M. Ubale: Non. Il y a peut-être un quota. Par exemple, on peut fixer un quota pour les étudiants étrangers, car ils sont parfois admis selon des critères différents. Il y a des bourses pour les pays du Commonwealth et certains engagements pris dans le cadre d'ententes bilatérales entre différents gouvernements.

M. Paproski: Eh bien, parlons des étudiants étrangers, pas des étudiants des minorités visibles.

M. Ubale: Non. Le cas des étudiants étrangers est différent. Nous ne parlons pas des étudiants étrangers. Nous parlons seulement de citoyens canadiens ou d'immigrants reçus, c'est-à-dire d'immigrants établis au Canada. Je préfère m'en tenir à mon domaine de compétence, qui concerne les citoyens habitant cette province. Les étudiants étrangers, c'est une question tout à fait différente.

M. Paproski: Merci.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Mr. Veillette.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Ubale, in your presentation you say that multiculturalism is nothing new and is to be found everywhere in the world in almost all countries. You also say that we have reached a turning point in Canada and that it is imperative to take immediate decisions.

If multiculturalism does exist outside of Canada, as you claim, based on your experience, could you explain to us what types of programs or methods are used by these other countries to facilitate the integration of immigrants and also to encourage greater harmony among the different races?

M. Ubale: Merci.

Il y a des lois et des programmes différents dans divers pays. En quelques minutes, je ne peux que vous résumer brièvement la situation. Certains pays ont adopté une politique d'immigration très différente... par exemple, les Pays-Bas. Aux Pays-Bas, quand on a décidé d'accepter des immigrants, on a créé une certaine capacité d'accueil dans la mesure où on a sensibilisé la population hollandaise avant l'arrivée des immigrants indonésiens: on a expliqué qui étaient ces personnes, quelles étaient leur compétence, et quels étaient les difficultés et les avantages que représentait pour le pays leur

[Text]

in a settlement area for six months, where other necessities were met—housing, education, and other settlement problems they may have had. Then they were dispersed in the Netherlands. One begins to find less problems. They have racial discrimination, but it is a criminal offence in the Netherlands. England went to a different phase in race relations. In 1965, Britain adopted a Race Relations Act, which is like our human rights commissions. They started a case-by-case approach, conciliation, and then the Race Relations Board was empowered to take the case to the court.

• 1505

As we have here, obviously there was criticism against the Race Relations Board by a number of people, especially the immigrant groups, that the cases filed with the Race Relations Board did not receive the kind of remedial measures they were expecting. They said the Race Relations Board was hopeless; it was ineffective. They did not want the Race Relations Board to make a decision for them. They wanted to have the power to take their case to court directly.

Therefore the Race Relations Act in 1968 again was changed. At that time they created two agencies. One was the Race Relations Board; another was the Community Relations Commission. The view taken in Britain was that there are two aspects to human rights legislation. One is a regulatory function: that you regulate and administer the act. The other is an advocacy function; advocacy in the sense that you advocate on behalf of minorities and their problems. The advocacy role involved a lot of education, changing institutions. So they kept these two separate, giving the Race Relations Board power to deal with the cases filed under it.

In 1976 they brought these two bodies together, and now they have given the entire responsibility for the enforcement of legislation to the court. So under the British Race Relations Act a complainant can go directly to the court; in cases of employment, he can go to the industrial tribunal; in cases of housing, the individuals can go to a county court.

In the United States things are different. Under the Civil Rights Act, there is a Civil Rights Commission, which deals with the advocacy function. Then there is the EEOC, the Equal Employment Opportunity Commission, which is like a human rights commission. Then at the state level there are human rights commissions; at the county level there are human rights commissions, and at the municipal level there are human rights commissions. There is enabling legislation. For example, the powers of a human rights commission at state level are delegated on a contractual basis to county human rights commissions or the city human rights commissions. Therefore somebody living in Toronto, if we had a human rights commission at city level, could file his complaint at the city level under the state Human Rights Commission Act. In other areas where there are no local human rights

[Translation]

immigration. Ils ont été reçus à l'aéroport par des fonctionnaires, ils ont passé six mois dans un centre d'accueil où on avait prévu le logement, des cours et la possibilité d'aide pour les difficultés d'adaptation. Ensuite, on les a envoyés dans différentes régions des Pays-Bas. Les problèmes commencent à devenir moins nombreux. Il existe de la discrimination raciale, mais c'est une infraction criminelle aux Pays-Bas. L'Angleterre s'y est prise différemment dans le domaine des relations raciales. En 1965, le Royaume-Uni a adopté une Loi sur les relations raciales qui prévoit quelque chose comme notre Commission des droits de la personne. Chaque cause était traitée séparément, il y avait un effort de conciliation et ensuite la Commission des relations raciales avait le pouvoir de soumettre l'affaire aux tribunaux.

Comme cela s'est passé au Canada, des gens, notamment des groupes d'immigrants, ont critiqué la Commission des relations raciales en disant que cet organisme n'établissait pas les mesures de redressement auxquelles ils s'attendaient. Ils se sont plaints de l'inefficacité de cet organisme et ont dit qu'ils ne voulaient pas que cette Commission des relations raciales prenne des décisions pour eux. Ils voulaient le pouvoir d'aller directement devant les tribunaux.

La Loi sur les relations raciales a donc été changée en 1968. À ce moment-là on a créé deux organismes, la Commission des relations raciales et la Commission des relations communautaires. On estimait au Royaume-Uni que les lois en matière des droits de la personne avaient deux volets, d'abord l'aspect réglementaire, qui concerne l'administration de la loi, et ensuite la fonction de défense ou des représentations des minorités. Ce dernier rôle implique la sensibilisation de la population et des modifications institutionnelles. Ces deux fonctions sont restées séparées, et la Commission des relations raciales a eu pouvoir d'instruire des plaintes.

En 1976 ces deux organismes ont été réunis, et ce sont maintenant les tribunaux qui ont l'entière responsabilité de l'application de la loi. Donc, en vertu de la loi britannique sur les relations raciales un plaignant peut s'adresser directement à la Cour; si c'est une question d'emploi, il peut s'adresser au tribunal industriel; en cas de logement, il peut s'adresser au tribunal de première instance.

Aux États-Unis les choses sont différentes. La loi américaine sur les droits civils a établi une commission de droits civils, qui joue le rôle de défense ou de représentation. Il y a aussi la *Equal Employment Opportunity Commission*, qui est comme une Commission des droits de la personne. Au niveau des États, il y a des Commissions des droits de la personne; au niveau du comté, il y a des commissions des droits de la personne, et au niveau municipal, des commissions des droits de la personne. Il y a une loi abilitante. Par exemple, les pouvoirs d'une commission de droits de la personne au niveau de l'État sont délégués sur une base contractuelle à la commission homologue du comté ou de la ville. Ainsi, un résident de Toronto, si nous avons une Commission des droits de la personne au niveau municipal, pourrait déposer une plainte devant cette commission en vertu de la loi provinciale sur les

[Texte]

commissions, the jurisdiction was given to state human rights commissions.

The Chairman: Perhaps I had better interrupt at this point. I am sorry, Dr. Ubale; I know the responses were elicited, but it is going to use up all the time, and I have a number of questioners who want to put questions.

Monsieur Veillette, auriez-vous l'obligeance de poser des questions ne requérant qu'un oui ou un non de la part du témoin?

M. Veillette: Je ne poserai qu'une courte question exigeant une très courte réponse.

Ce matin, je demandais à un témoin de langue anglaise qui s'est établi à Québec, pour un certaine période, c'est-à-dire dans la ville de Québec, s'il avait eu des problèmes au niveau de la langue dans la ville de Québec. Il m'a répondu: Je n'ai pas eu de problème parce que j'y étais déjà préparé; j'ai fait une partie de mes études à Montréal. Alors, selon vous, informe-t-on suffisamment les immigrants avant qu'ils ne viennent résider au Canada? Oui ou non?

Dr. Ubale: Yes, they are well prepared. Qualitatively, the whole immigration pattern has changed. We have more educated people and they have no language difficulties.

Le président: Merci, monsieur Veillette.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

Since 1979, I gather you have had this special commission of race relations within the larger human rights commission. Could you tell me how much staff you have at this time and some idea of the workload, the number of cases you have handled, how many successes and in which categories these successes have been?

• 1510

Dr. Ubale: No, I do not want to confuse you with our function in the sense . . . The major thrust of our race relations division is an educational one. In the race relations division we do not build up formal complaints filed under the Human Rights Act. That is done by the enforcement arm of our commission, which is a total commission.

Mr. Lewycky: So your role then is strictly educational . . .

Dr. Ubale: It is educational and brings about the social changes.

Mr. Lewycky: Okay. Would you advocate another human rights commission as a similar sort of desk? And if so, why?

Dr. Ubale: Certainly I would, because as I said, the majority of the complaints fall into two categories: sex discrimination and race discrimination. Except for Ontario, other commissions have not given a sharp focus to race relations. They consider race relations as a part of their total package as such.

[Traduction]

droits de la personne. Dans les endroits où il n'y a pas de commission locale des droits de la personne, ce sont les commissions de l'État qui ont compétence.

Le président: Excusez-moi de vous interrompre, monsieur Ubale, je sais que vous répondez à la question, mais il ne nous restera plus de temps, et il y a encore plusieurs personnes qui veulent vous interroger.

Mr. Veillette, would you be kind enough to ask questions requiring only a yes or no answer?

Mr. Veillette: I will only ask one short question which needs only a short answer.

This morning I asked an English-speaking witness who settled in Quebec City for a certain period of time whether he had any language difficulties while living in Quebec. He answered that he did not have any problems because he was already prepared, having studied in Montreal. In your opinion, are immigrants sufficiently informed before coming to live in Canada? Yes or not?

M. Ubale: Oui, ils sont bien préparés. D'un point de vue qualitatif, la situation de l'immigration a beaucoup changé. Nous avons davantage de personnes instruites, qui n'ont pas de difficulté de langue.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Si je comprends bien, depuis 1979 la Commission des droits de la personne a une section spéciale chargée des relations raciales. Pourriez-vous me dire quel personnel vous avez et me donner une idée de votre charge de travail, le nombre de plaintes que vous instruisez, le nombre d'affaires qui ont été conclues de façon satisfaisante et la catégorie dans laquelle elles se trouvent?

M. Ubale: Non, je ne voudrais pas vous confondre en ce qui concerne notre fonction . . . notre section des relations raciales joue surtout un rôle éducatif. Elle n'instruit pas des plaintes déposées en vertu de la Loi sur les droits de la personne, c'est la Commission dans son ensemble qui se charge de l'application.

M. Lewycky: Donc votre rôle est strictement éducatif?

M. Ubale: Oui, et il s'agit d'accomplir des changements sociaux.

M. Lewycky: Très bien. Seriez-vous favorables à la création d'une autre commission des droits de la personne, et si oui, pourquoi?

M. Ubale: Certainement, car comme je l'ai déjà dit, la majorité des plaintes se trouvent dans deux catégories: la discrimination sexuelle et la discrimination raciale. À l'exception de l'Ontario, les autres commissions n'ont pas accordé une importance spéciale aux relations raciales, mais les considèrent

[Text]

Mr. Lewycky: So they get swamped in the priorities.

Dr. Ubale: They are swamped in the priorities. And again, it varies with the composition of your commissioners. If you have commissioners who are less interested in race relations, that may not get you an agenda and you may not do any programs in that area.

Mr. Lewycky: Should the Ontario Human Rights Commission have a commissioner who deals with race relation problems other than the education role?

Dr. Ubale: No. As a human rights commissioner, I also sit on the commission to hear the complaints on a day-to-day basis. I not only deal with race relations complaints, but also with sex discrimination, the physically handicapped—all the areas.

Mr. Lewycky: All right. I think I will probably have to do a little more homework on my own part just to understand the limited role of that education aspect.

In your report you talk about a telephone advisory service that the Attorney General has set up for complaints. How successful is it in hearing complaints with regard to racial discrimination?

Dr. Ubale: I get rather weary when somebody asks questions about sexism, because you cannot measure sexism. Advisory services are used—let us say that somebody was attacked in the night or even during the daytime. If he does not know what his rights are or what he is expected to do, he would just pick up the phone and say: Look, this has happened to me. What can I do? Where can I go? And they will just say: Go to the police station or to city hall and file a complaint with the justice of the peace . . .

Mr. Lewycky: That answers my question. We have heard other witnesses say there is a need for what they would call pre-legal aid. I wanted to know whether this would fall into the category of pre-legal aid.

Dr. Ubale: No, this would not.

Mr. Lewycky: No. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Dr. Ubale, I have a document here circulated by the Canadian Council for Racial Harmony, which states:

Our streets are reasonably secure. Our workplaces are not. Our streets are the envy of the free world, but our workplaces will soon be the envy of South Africa if the complaints of racial discrimination in employment and promotion are not taken out of the jurisdiction of the Ontario Human Rights Commission.

[Translation]

simplement comme faisant partie de l'ensemble de leurs responsabilités.

M. Lewycky: Elles n'ont donc pas un traitement prioritaire.

M. Ubale: Effectivement. Et cela varie selon la composition de la Commission. Si certains commissaires s'intéressent moins aux relations raciales, la question ne risque pas d'être soulevée souvent, et il n'y aura probablement pas de programmes.

M. Lewycky: La Commission des droits de la personne de l'Ontario devrait-elle avoir un commissaire qui s'occupe des problèmes des relations raciales autrement que du point de vue éducatif?

M. Ubale: Non. En tant que commissaire des droits de la personne, je participe aux travaux quotidiens de la Commission. Je ne m'occupe pas seulement des plaintes dans le domaine des relations raciales, mais de plaintes concernant la discrimination sexuelle, les questions qui touchent les handicapés physiques—tous les domaines.

M. Lewycky: Très bien. Je crois que je vais devoir me renseigner davantage au sujet de ce rôle, qui est limité exclusivement à l'aspect éducatif.

Dans votre rapport, vous parlez d'un service téléphonique offert par le procureur général pour conseiller les gens au sujet des plaintes. Quel est le succès de ce service en ce qui concerne les plaintes en matière de discrimination raciale?

M. Ubale: Je commence à me fatiguer un peu quand on me pose des questions concernant le sexisme, car on ne peut pas mesurer le sexisme. Pour ce qui est du service téléphonique, supposons que quelqu'un a été la victime d'une agression le soir ou même pendant la journée. Si la personne ne sait pas quels sont ses droits, ou ce qu'elle doit faire, elle n'a qu'à composer ce numéro et expliquer ce qui s'est passé, et demander quels sont ses recours, à qui elle doit s'adresser. On lui répondra qu'il faut aller au poste de police ou à l'Hôtel de ville et déposer une plainte auprès d'un juge de paix . . .

M. Lewycky: Cela répond à ma question. D'autres témoins nous ont dit qu'il faut une certaine aide pour l'étape qui précède le recours en justice. Je voulais savoir si cela tombait dans cette catégorie.

M. Ubale: Non, ce ne serait pas le cas.

M. Lewycky: Non. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Monsieur Ubale, j'ai ici un document diffusé par le Conseil canadien pour l'harmonie raciale qui dit:

Nos rues sont raisonnablement sûres mais on ne peut pas en dire autant de nos lieux de travail. Les autres pays nous envient la sécurité de nos rues, mais nos lieux de travail seront bientôt aussi mauvais que ceux de l'Afrique du Sud si on n'enlève pas à la Commission des droits de la personne de l'Ontario la compétence d'instruire les plaintes de discrimination raciale par rapport à l'emploi et à la promotion.

[Texte]

Would you comment on that, please?

Dr. Ubale: I am disturbed and I share some of the frustrations. As I said, what happens—you file a complaint with the commission. The commission investigates the complaint. What the commission is expected to do is not to judge whether there was discrimination, but whether you could prove discrimination at the board of hearing, because it is a judicial proceeding. When the complaint is filed with the commission, the commission has a responsibility to protect the human rights of both parties, because at that stage it is only an allegation, and that allegation needs to be verified.

Now, having done that, two things happen at one stage. If we find substantial evidence to prove that discrimination has occurred, then the commission will make a decision to appoint a board of inquiry . . . request the minister to appoint a board of hearing. If the commission, which is an administrative agency, cannot collect sufficient evidence to substantiate the allegation, then the commission will dismiss the case. The problem comes with that aspect.

When the commission dismisses the case, the complainant has no way to take his complaint anywhere under the Human Rights Act. As I said, in other countries, in the United States, an individual can take the complaint to court. Therefore, he can ventilate his frustrations, or try to prove—if he has substantial evidence he can prove—the discrimination on his own in the court. In the United States one can do it, in the United Kingdom one can do it, but when it comes to Canada we cannot; all legal remedies are closed at the door of the Human Rights Commission once the Human Rights Commission dismisses the case, and that is a serious flaw.

• 1515

Some of my colleagues and others may not agree with me, but I have looked at it. Once the Human Rights Commission gives their decision after dismissing the case, the complainant must be given the power to go to the court of law and seek redress. The Human Rights Commission should not be the last agency to terminate the human rights of a complainant.

Mr. McCauley: What is the percentage of cases dismissed at that level?

Dr. Ubale: I will tell you, 65% of all cases are settled one way or another, because the major thrust of the legislation is conciliation. That is what the legislation wanted.

Mr. McCauley: When you say settled, you do not mean dismissed?

Dr. Ubale: At that stage 67% of all cases are conciliated and settled—67%. Those remaining are brought before the commissioners. For example, there may be 4 or 5 cases out of 35—5 cases or 6 cases where we may prove discrimination out of, say, 20% or 25% that may be dismissed.

Mr. McCauley: So 20% get . . .

Dr. Ubale: Yes, dismissed.

Mr. McCauley: No, no, 80% are dismissed, of the ones . . .

[Traduction]

Voulez-vous répondre à cela?

M. Ubale: Je suis ennuyé et je partage certaines des frustrations. Comme je l'ai expliqué, on dépose une plainte auprès de la Commission. La Commission instruit la plainte. Mais la Commission n'est pas censée se prononcer sur le fait de la discrimination, elle doit décider s'il est possible de prouver la discrimination lors d'une audience judiciaire. Lors de la réception d'une plainte, la Commission a la responsabilité de protéger les droits des deux parties, car à ce moment-là, ce n'est qu'une allégation, qui doit être vérifiée.

Or, il se passe deux choses. Si nous trouvons d'importants éléments de preuve de discrimination, la Commission décide de nommer une commission d'enquête—elle demande au ministre de la nommer. Mais si notre commission, qui est un organisme administratif, ne peut trouver des preuves suffisantes pour justifier l'allégation, elle rejette la plainte. C'est à ce moment-là que survient le problème.

Quand la Commission rejette la plainte, le plaignant n'a pas d'autre recours en vertu de la Loi sur les droits de la personne. Comme je l'ai expliqué, dans d'autres pays, aux États-Unis, par exemple le citoyen peut s'adresser aux tribunaux. Il peut ainsi étaler son grief au grand jour ou essayer de prouver à la Cour qu'il y a eu discrimination. C'est une possibilité aux États-Unis et au Royaume Uni, mais pas au Canada; tout recours juridique est impossible une fois que la Commission des droits de la personne rejette la plainte, et c'est une lacune sérieuse.

Certains de mes collègues ne sont peut-être pas d'accord avec moi, mais j'ai étudié la question. Quand la Commission des droits de la personne rend sa décision et rejette la plainte, le plaignant doit pouvoir demander réparation aux tribunaux. La Commission des droits de la personne ne devrait pas être la dernière instance de recours en cas de plainte.

M. McCauley: Quel est le pourcentage des plaintes rejetées à ce niveau?

M. Ubale: Je vais vous dire, 65 p. 100 de toutes les affaires sont réglées d'une façon ou d'une autre car la Loi met l'accent sur la conciliation, c'est ce qu'elle cherchait.

M. McCauley: Quand vous parlez de régler, vous ne voulez pas dire rejeter?

M. Ubale: 67 p. 100 de toutes les affaires font l'objet d'une conciliation, 67 p. 100. Les autres sont examinées par les commissaires. Par exemple, sur 35 affaires, il peut y en avoir quatre, cinq ou six où nous prouvons la discrimination et 20 ou 25 p. 100 qui sont rejetées.

M. McCauley: Donc 20 p. 100 sont . . .

M. Ubale: Oui, sont rejetées.

M. McCauley: Non, ce sont 80 p. 100 qui sont rejetées . . .

[Text]

Dr. Ubale: No, 65% to 67% of cases are settled, are conciliated.

Mr. McCauley: But as to the ones that go beyond that, what percentage . . .

Dr. Ubale: Some 35% of the cases go beyond conciliation. The commissioners . . .

• 1520

Mr. McCauley: Of that, what percentage is . . .

Dr. Ubale: This is what I am saying. Out of 100 cases we may receive, 67 are conciliated so you must clear that up. The remainder, 35, you will have as cases.

Mr. McCauley: What percentage of that . . .

Dr. Ubale: I am just getting there. Out of that 25, five cases will be where we prove discrimination and 25 to 30 cases may be dismissed.

Mr. McCauley: The percentage question I am asking is: What percentage of the cases, beyond 67%, go to a higher court or to a higher inquiry or a higher level—20%?

Dr. Ubale: 10% to 15%.

Mr. McCauley: One last question. Did I hear you correctly when you said you have in place a review of the provincial civil service in terms of the presence of visible minorities?

Dr. Ubale: We are appointing a task force to look into that.

Mr. McCauley: Does the task force have any authority? Does it have a commitment of the government behind it?

Dr. Ubale: It is a task force appointed by the Cabinet Committee on Race Relations. It is a task force appointed by the Cabinet committee, so it has force.

Mr. McCauley: Are you satisfied it has enough?

Dr. Ubale: Yes, of course. If this is a decision of the Cabinet and the wish of the Cabinet and staff is really carrying it out then . . .

Mr. McCauley: Its function is simply to report back?

Dr. Ubale: It has to report back to the Cabinet.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Mr. Mitges, one short question.

Mr. Mitges: Yes. It concerns a statement in your brief on page 2, and I quote:

Some visible minority candidates decided to seek political office during the last civic election. They, too, encountered very tormenting experiences. The doors were shut in their faces, their promotional literature was torn apart in front of them, they were told to go home from where they came.

As politicians, aspiring politicians, this has happened to all of us from time to time.

Dr. Ubale: One . . .

[Translation]

M. Ubale: Non, entre 65 et 67 p.100 des affaires sont réglées à l'amiable.

M. McCauley: Mais dans les cas des autres, quel pourcentage . . .

M. Ubale: 35 p. 100 des affaires vont plus loin que la conciliation. Les commissaires . . .

M. McCauley: De ce groupe, quel pourcentage est . . .

M. Ubale: C'est ce que je dis. Sur 100 plaintes que nous recevons, 67 sont réglées à l'amiable et les autres devront faire l'objet d'une instruction.

M. McCauley: Quel pourcentage de ce . . .

M. Ubale: J'y arrive. Sur les 35, il y aura cinq cas où nous pourrions prouver la discrimination, et entre 25 et 30 plaintes seront rejetées.

M. McCauley: Pour en venir à ma question, je vous demande quel pourcentage de ces affaires, qui ne sont pas réglées à l'amiable, passe à une instance supérieure—20 p. 100?

M. Ubale: Entre 10 et 15 p. 100.

M. McCauley: Une dernière question. Vous ai-je bien compris quand j'ai entendu parler d'un examen de la fonction publique provinciale relativement à la présence de minorités visibles?

M. Ubale: Nous nommons un groupe d'étude pour examiner cette question.

M. McCauley: Ce groupe d'étude a-t-il des pouvoirs? Le gouvernement a-t-il pris un engagement à son sujet?

M. Ubale: C'est un groupe de travail nommé par le comité du Cabinet sur les relations raciales. Cela étant, il a certains pouvoirs.

M. McCauley: Pensez-vous qu'il en a assez?

M. Ubale: Oui, bien sûr. Si c'est une décision du conseil des ministres, et les responsables de ce groupe s'acquittent bien de leur . . .

M. McCauley: Doit-il simplement faire un rapport?

M. Ubale: Il doit faire un rapport au conseil des ministres.

M. McCauley: Merci.

Le président: Monsieur Mitges, une brève question.

M. Mitges: Oui. Il s'agit de quelque chose que vous dites à la page 2 de votre mémoire, et je cite:

Certaines personnes des minorités visibles se sont présentées comme candidats lors des dernières élections municipales. Elles se sont exposées à des expériences très humiliantes. On leur a fermé la porte au nez, on a déchiré leur propagande électorale en leur présence et on leur a dit de rentrer chez eux.

Il faut comprendre que tous les politiciens passent par ce genre d'expérience de temps à autre.

M. Ubale: Un . . .

[Texte]

Mr. Mitges: Just a minute, now. Can you document those cases? Do you have evidence to that effect? How many cases would you say happened?

Dr. Ubale: They did not come and file a complaint. You cannot get a complaint. There is no... act to receive a complaint. But when I talked to them... My job is to understand where the initial problems are, and when I talked to some...

Mr. Mitges: You say them. How many are you talking about?

Dr. Ubale: I talked to eight of them.

Mr. Mitges: Eight members of visible minorities ran for office in Toronto and area?

Dr. Ubale: Yes, Toronto and area.

Mr. Mitges: This happened to all of them?

Dr. Ubale: At least five of them said so to me.

Mr. Mitges: I see.

• 1525

Also, you said that:

... we tell our children that if they obtain excellence in whatever they do, they can aspire for higher position in this country. But given the reality of the situation... we know we are lying to them. As things stand today, we have a long way to go.

Do you not think, Dr. Ubale, that this is a position a lot of our graduates, regardless of their background, colour or skin, find themselves in? I know of quite a few in my own area who have graduated who cannot find jobs. It is the economy of the country today that makes it very difficult for those in the 25-year-old bracket to find any kind of a position. So you cannot generalize in this way.

Dr. Ubale: No. I am aware of the unemployment problems. I was not referring to unemployment problems; neither was I referring to the economic conditions in this country. Even given a good economic status, as I said, there is a visibility factor which one should consider.

I will give you an example. We have two candidates before us, not for an interview, but say people who have a linguistic difficulty, immigrants who have come from southern Europe. Within two generations they get integrated to the rest of the society. Unless you ask them where they perhaps came from or for their surname, you cannot even identify them as a visible minority. The Chinese, east Indians, blacks, even if they are here for three or four generations, have been asked where they come from, because they are visible irrespective of their period of stay here.

That is why I say that when you have visible minority candidates standing for not only elections, but a number of positions, they are still considered outsiders. We are a large

[Traduction]

M. Mitges: Un instant, s'il vous plaît. Pouvez-vous documenter ces cas? Avez-vous des preuves? D'après vous, combien y a-t-il eu de ces cas?

M. Ubale: Ils ne sont pas venus déposer une plainte. Ce n'est pas possible. La loi ne donne pas cette possibilité. Mais quand je leur ai parlé... Je dois essayer de comprendre où se trouvent les problèmes, et quand j'ai parlé à certains...

M. Mitges: Vous dites «ils». Combien sont-ils?

M. Ubale: J'ai parlé avec huit.

M. Mitges: Huit candidats provenant des minorités visibles qui se sont présentés aux élections municipales à Toronto et dans la région métropolitaine?

M. Ubale: Oui.

M. Mitges: Ont-ils tous eu cette expérience?

M. Ubale: Au moins cinq m'en ont parlé.

M. Mitges: Je comprends.

Vous avez également dit, et je cite:

... nous disons à nos enfants que, s'ils excellent dans tout ce qu'ils font, ils pourront aspirer aux postes les plus élevés du pays. Mais étant donné la situation réelle, nous savons que c'est leur mentir. Les choses étant ce qu'elles sont en ce moment, il reste un long chemin à parcourir.

Ne croyez-vous pas, monsieur Ubale, que beaucoup de nos diplômés se trouvent dans cette même situation, quelles que soient leurs origines ou la couleur de leur peau? J'en connais plusieurs dans ma région qui ont obtenu leur diplôme, mais qui n'arrivent pas à se trouver un emploi. C'est la conjoncture économique actuelle qui rend très difficile la recherche d'un emploi pour les jeunes de 25 ans. Vous ne pouvez donc pas généraliser ainsi.

M. Ubale: Non. Je suis au courant des problèmes de chômage. Ce n'est pas au chômage que je faisais allusion ni à la conjoncture économique actuelle. Même quand la situation économique est bonne, la question de la visibilité demeure.

Laissez-moi vous donner un exemple. Disons que nous avons devant nous deux personnes qui ont un problème de langue puisqu'elles viennent d'immigrer du sud de l'Europe. Dans deux générations, elles seront complètement intégrées à la société. À moins alors de leur demander leur lieu d'origine ou de remarquer qu'elles ont un nom différent, vous ne pourrez pas les distinguer parmi les autres. Pour les Chinois, les Indiens orientaux et les Noirs, même s'ils sont ici depuis trois ou quatre générations, on leur demande d'où ils viennent parce qu'ils demeurent visibles, quel que soit le temps qu'ils ont vécu ici.

Voilà pourquoi je dis que, lorsque vous avez des candidats d'une minorité visible dans une élection ou pour un poste, on les considère comme des étrangers. Il y a beaucoup de Noirs en Nouvelle-Écosse, pourtant, quand j'en ai discuté avec eux,

[Text]

proportion of blacks in Nova Scotia, yet I talked to them and a number of them were asked on the street when they came here.

So we are talking about the visibility factor. We have the same problem in our own government. There is one school of thought when one is dealing with the unemployment problem for youth on a global level, but visible minority youth have an added problem of identity. So there is a racial dimension to it, and that is what we must take into account in all our policy areas when you deal with children in society. It is easy to foster a white child, but not a black child because his visibility—because of the racial dimension to it.

The Chairman: Dr. Ubale, I think probably that is good place to end this. Perhaps I can terminate by making this comment.

You at one point related the incident of the Kitchener individual who wrote to you via the Parliament in India. I only hope that what we are doing here today and what we will do in terms of our report will result in a human rights commissioner in India, if one exists, being written to by a Canadian or perhaps an Indian constituent through the Canadian Parliament by reason of the action that is being taken by the Indian Parliament and government right now in terms of their immigration policy in proposing to throw out 5.5 million people from Bangladesh because they are supposed to be or purported to be illegals in that country and their setting up that \$10-million barbed-wire fence between the two countries.

If in fact we can heighten tolerance to the point where in fact Canadians start writing to us about that atrocity as much as the individual wrote from Kitchener, we will have come at least part way.

Dr. Ubale: Thank you very much, Mr. Chairman, but it is not a question of... When I was talking about giving an example I was trying to say the intensity of the problem, that it has become international. It would be unwise for all of us to make an international comparison, because each country has a different set of rules. When I was talking here I was talking as a human rights commissioner of this province, not of India.

The Chairman: I recognize that fully, but I think the point you made was well taken. It is an international problem, and Canadians have to be as aware in Canada of the problem as abroad, and vice versa.

Dr. Ubale: Yes. Thank you very much.

The Chairman: Thank you.

• 1530

The Association of Canadian Advertisers, Mr. Foss and Mr. Kennerley, please.

Mr. Paproski: Order, please! Can we have a little order in the room?

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski. Perhaps if we get ourselves under way, order will be restored. Thank you.

Gentlemen, I am sorry, but we are running late. I thank you for your patience in waiting for the committee. I invite you to

[Translation]

plusieurs m'ont dit qu'on leur demandent dans la rue d'où ils viennent.

C'est donc une question de visibilité. C'est le même problème dans notre propre gouvernement. On considère le problème du chômage chez les jeunes dans son ensemble, mais on ajoute pour les jeunes de la minorité visible le problème de l'identité. Il y a donc une dimension raciale et nous devons en tenir compte dans tous nos domaines politiques lorsqu'il est question des enfants. C'est facile d'élever un enfant blanc, mais pas un enfant noir à cause de sa visibilité, à cause de la dimension raciale.

Le président: Monsieur Ubale, je crois que le moment est propice pour nous arrêter. Je ferai ce dernier commentaire toutefois.

Vous avez raconté l'histoire de la personne de Kitchener qui vous a écrit par l'intermédiaire du Parlement de l'Inde. J'espère que notre réunion d'aujourd'hui et notre rapport amèneront un Canadien à écrire au commissaire des droits de la personne de l'Inde, s'il y en a un, ou alors un électeur indien à écrire par l'intermédiaire du Parlement canadien au Parlement et au gouvernement indien à propos de leur politique d'immigration et de leur projet d'expulser 5.5 millions de personnes du Bangladesh censées être illégalement au pays, et d'installer entre les deux pays une clôture de fils de fer barbelés de 10 millions de dollars.

Si nous réussissons à augmenter la tolérance suffisamment pour que les Canadiens se mettent à nous écrire à propos de ce genre d'atrocité, tout comme l'a fait cette personne de Kitchener, ce sera déjà cela de gagné.

M. Ubale: Merci beaucoup, monsieur le président. Je ne crois pas que ce soit une question de... Quand je vous ai donné cet exemple, c'était pour illustrer la gravité du problème qui est maintenant international. Il ne serait pas sage pour nous de faire des comparaisons entre les pays, car chacun a ses propres règles. Je vous ai parlé en tant que commissaire des droits de la personne de cette province, et non pas de l'Inde.

Le président: Je le comprends parfaitement, mais je crois que votre remarque tombait à point. C'est un problème international et il faut que les Canadiens soient au courant du problème aussi bien ici qu'à l'étranger.

M. Ubale: En effet. Merci beaucoup.

Le président: Je vous remercie.

L'Association des annonceurs canadiens, MM. Foss et Kennerley, s'il vous plaît.

M. Paproski: À l'ordre, s'il vous plaît. Y a-t-il moyen d'avoir un peu de silence dans la salle?

Le président: Merci, monsieur Paproski. Peut-être que si nous reprenons nos délibérations, l'ordre reviendra. Merci.

Messieurs, je suis désolé, mais nous sommes en retard. Je vous remercie de vous être montrés patients. Je vous invite à

[Texte]

present your brief, and thereafter we can get into the questions and answers.

Mr. John Foss (President, Association of Canadian Advertisers): Mr. Chairman, members of the committee, ladies and gentlemen, we are pleased to have this opportunity to appear before you today. I am John Foss, President of the Association of Canadian Advertisers; with me is Michael Kennerley, who is our association's elected chairman of the board.

First, I would like to remind you briefly about the Association of Canadian Advertisers. ACA has approximately 240 corporate members who do the bulk of the national advertising in Canada. ACA was founded in 1914 and is dedicated to exercising leadership in the advancement of advertising interests and responsibilities of the advertisers in Canada. We are a non-profit organization and our affairs are conducted by the chairman of the board, six vice-chairmen and the board of directors, which includes the president. The association speaks for advertisers in dealing with governments, committees, federal regulators, community groups and agencies, media and trade associations.

The current chairman of the board is one of the most experienced advertising practitioners in Canada, and in his current position as Director of Advertising Services at General Foods Inc., he represents one of the largest advertisers in the private sector. Only the federal government is a larger advertiser on the list.

So at this point I would like to ask Mike Kennerley to make our opening remarks about the letter we have submitted to you.

Mr. Michael Kennerley (Chairman of the Board, Association of Canadian Advertisers): Mr. Chairman, members of the committee, ladies and gentlemen, to start with, I would like to make three rather simple statements.

First, we acknowledge there is an issue with respect to the depiction of Canadian cultural diversity in advertising, especially as it applies to the use of visible minorities in television.

• 1535

Second, we think we understand the problem and the full dimensions of that problem. Over a period of time, we have done a number of things which lead us to that statement. And I will elaborate on that in a minute.

Third, we are beginning to do something about it. We are facing our own set of internal difficulties, our own internal sets of frustrations, but nevertheless, we are taking initiatives.

As we understand it, your concerns are to conduct a comprehensive examination into the participation of visible minorities in our society, and to look for ways to improve race relations in our country.

[Traduction]

présenter votre mémoire et, par la suite, nous passerons aux questions.

M. John Foss (président, Association des annonceurs canadiens): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, mesdames et messieurs, nous sommes heureux d'avoir l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui. Je m'appelle John Foss et je suis le président de l'Association des annonceurs canadiens. Je suis accompagné de Michael Kennerley, qui a été élu président du conseil d'administration de notre association.

Tout d'abord, j'aimerais vous rappeler rapidement ce qu'est notre association. Elle compte environ 240 sociétés-membres, qui sont à l'origine de presque toute la publicité qui se fait à l'échelle nationale au Canada. L'association a été fondée en 1914 et elle a pour objet de promouvoir les intérêts et les responsabilités des annonceurs au Canada. Notre association n'a pas de but lucratif, et nos affaires sont administrées par le président du conseil d'administration, six vice-présidents et le conseil, dont fait partie le président. L'association est le porte-parole des annonceurs auprès des gouvernements, des comités, des responsables de la réglementation fédérale, des groupements communautaires et des organismes, des médias et des associations commerciales.

Le président actuel du conseil d'administration est l'un des annonceurs les plus expérimentés au Canada; il occupe en ce moment le poste de directeur des services de publicité de la *General Foods Inc.* Il représente donc l'un des plus gros annonceurs du secteur privé. Seul le gouvernement fédéral fait davantage de publicité.

Je demanderai maintenant à Mike Kennerley de prononcer les remarques préliminaires, suite à la lettre que nous vous avons fait parvenir.

M. Michael Kennerley (président du conseil d'administration, Association des annonceurs canadiens): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, mesdames et messieurs, je voudrais commencer par trois affirmations simples.

Premièrement, nous reconnaissons que la représentation, par la publicité, de la diversité culturelle canadienne, surtout pour ce qui est de l'emploi de membres des minorités visibles à la télévision, pose un problème.

Deuxièmement, nous pensons comprendre le problème dans toutes ses dimensions. Nous avons depuis un certain temps fait un certain nombre de choses qui nous permettent de le dire. J'y reviendrai dans un instant.

Troisièmement, nous commençons à faire quelque chose à ce sujet. Nous avons aussi nos difficultés internes, nous constatons nos limites, mais nous prenons tout de même des initiatives.

Si nous comprenons bien, il s'agit pour vous de faire un examen exhaustif de la participation des minorités visibles à notre société et de trouver des moyens d'améliorer les relations raciales dans notre pays.

[Text]

At the Association of Canadian Advertisers we can talk to these concerns only as far as advertising is involved. Advertising is a business function with economic justifications as an absolute requirement. ACA can promote, advise, control and exert peer pressure on its members, but we cannot prescribe the action or the actions to be taken. Most ACA members are national advertisers operating long-term, large-coverage campaigns. This is quite different from the retail advertiser with day-to-day messages directed to the local community. The retailer can reflect the situation in Toronto and knows with accuracy the racial diversity of his customers, because he sees them coming in through the door every morning.

The national advertiser creates a campaign that will reach the rural community as well as the urban, the small town, as well as the big. And he knows that racial diversity is different in Bruce County from Toronto.

Before submitting to questions, allow me to restate a little bit of background. First of all, in acknowledging that there is an issue—this may be a startling revelation to you, that we have come to our senses finally. It was a startling revelation to us when our attention was brought to the issue as sharply as it was. But it is not yesterday; it has taken a number of years to happen.

Four to five years ago, we had discussions with Rabbi Gunther Plaut, who was then chairman of the Ontario Human Rights Commission, on the racial diversity in Toronto. In the early part of 1980-1981, we had a meeting through the ACA with Lawrence Decore and his regional commissioners about their work for a better understanding of multicultural and multiracial Canada.

In October 1981, we participated in the Fourth Canadian Conference on Multiculturalism in Ottawa. At this conference, focus was brought on the issue of visible minorities in advertising.

We participated in workshops and discussions and made contact with members of the ethnic community. Commitments were made to stay in touch and to have follow-up discussions on how advertising works and how improvements can be made with the concerns from the multiracial community. As a result, a number of get-togethers were arranged in 1982, in the form of sensitizing sessions. These were conducted in the ACA board room, and brought together advertisers, agency representatives, people from the media, and representative leaders from the ethnic community.

In October 1982, we participated in the Conference on Visible Minorities in the Media at the Park Plaza Hotel. At the conference, the research results of a study conducted in cooperation with the federal government were presented, as well as presentations on the minority viewpoint, the media viewpoint, and the advertising industry viewpoint.

Knowing that there is a problem—in our minds—is without question or doubt because of some of those initiatives. The

[Translation]

L'Association des publicitaires canadiens ne veut parler de cela qu'en fonction de la publicité. La publicité est une activité commerciale dont les justifications économiques sont une condition absolue. Notre association peut faire de la promotion, conseiller, contrôler et exercer des pressions sur ses membres, mais nous ne pouvons prescrire l'action ou les mesures à prendre. La plupart des membres de notre association sont des publicitaires nationaux, qui ont des campagnes à long terme et très larges. C'est tout à fait différent du publicitaire de détail, qui présente des messages au jour le jour à une collectivité locale. Le détaillant peut faire état de la situation à Toronto et connaît exactement la diversité raciale de ses clients, car il les voit tous les matins arriver chez lui.

Le publicitaire national fait une campagne qui s'adresse autant à la collectivité rurale qu'à la collectivité urbaine, au petit village qu'à la grande ville. Il sait que la diversité raciale n'est pas la même dans le comté de Bruce et à Toronto.

Avant de nous soumettre à vos questions, permettez-moi de replacer un peu les choses dans leur contexte. Tout d'abord, en reconnaissant qu'il existe un problème—et cela vous étonnera peut-être beaucoup, nous avons enfin compris. Cela a été une révélation extraordinaire pour nous quand nous avons réalisé la gravité du problème. Mais cela ne date pas d'hier; il a fallu un certain nombre d'années.

Il y a quatre ou cinq ans, nous avons eu des entretiens avec le Rabbi Gunther Plaut, qui était alors président de la Commission ontarienne des droits de l'homme. Nous avons parlé de la diversité raciale de Toronto. Au début de 1980-1981, nous avons eu une réunion avec Lawrence Decore et ses commissaires régionaux sur ce qu'ils faisaient pour que l'on parvienne à mieux comprendre la société multiculturelle et multiraciale du Canada.

En octobre 1981, nous avons participé à la quatrième conférence canadienne sur le multiculturalisme à Ottawa. À cette conférence, on a insisté sur les minorités visibles dans la publicité.

Nous avons participé à des ateliers et à des entretiens et établi des contacts avec les membres de la communauté ethnique. Nous nous sommes engagés à rester en contact et à repenser de la façon dont la publicité agit et dont on pourrait l'améliorer du point de vue de la communauté multiraciale. Un certain nombre de réunions ont alors été organisées en 1982 pour se sensibiliser au problème. Ces réunions ont eu lieu dans la salle de conseil de notre association et ont permis de regrouper des publicitaires, des représentants d'agences, des gens des organes de communication et des représentants de la communauté ethnique.

En octobre 1982, nous avons participé à la conférence sur les minorités visibles dans les organes de communication à l'Hôtel Park Plaza. Les résultats d'une étude menée en collaboration avec le gouvernement fédéral ont été présentés à cette conférence et il y a également eu certains exposés sur le point de vue des minorités, le point de vue des organes de communication et le point de vue des publicitaires.

Il ne fait pour nous aucun doute que ce sont certaines de ces initiatives qui ont fait prendre conscience qu'il existe un

[Texte]

sensitivity of the association to various emerging issues I think I can demonstrate with one further example.

There are now 100 leading Canadian corporations who have recognized the needs of an invisible minority—that is, the deaf. There are 100 Canadian corporations who have initiated formal policies to close-caption all of their commercials. By way of demonstration, there is a sensitivity to emerging issues and sometimes we can move quickly and sometimes we cannot move as quickly.

• 1540

We think we understand the problem from contacts we have established with the Ministry of State for Multiculturalism. A research advisory committee was made available to the department for the purpose of providing expertise in connection with the research the ministry was considering. The advertising industry co-operated in bringing together a bank of 1000 commercials selected to be totally representative of the television commercial universe. From this bank, a research program was developed that provided factual information about the state of visible minority appearances in advertising. This research will be a continuing initiative of the advertising industry.

When we say we are beginning to do something about it at ACA, we have formed a special committee of the board with responsibility to bring about added awareness of the multi-racial issues and their relationship to advertising production. As you may have seen in our submission to you, on June 15 we issued a statement with a commitment that the association has made to this issue. The commitment is to bring about a portrayal of non-whites in situations where this is realistic and warranted in advertising. I would like to quote directly from our position statement:

The Association of Canadian Advertisers has examined this issue and concluded that non-white minorities are indeed under-represented in relation to their growing importance in society and in the marketplace. Accordingly, the association recommends to its member companies that they review their advertising practices and make a conscious effort to consider the portrayal of non-whites in situations where this is realistic and warranted.

At ACA, we conduct small and large conferences throughout the year and we have made a commitment to draw the attention of our members to the multi-racial issue at these meetings. At a recent meeting in Toronto, on October 12, we brought together advertisers, members of the ethnic community, and the Government of Ontario for the purpose of discussing practical ideas of implementing a better portrayal of visible minorities in advertising. Last Friday, October 14, we met with the new Minister of State for Multiculturalism to discuss with him and his staff the initiatives and the progress we have been making. The principles of open dialogue continue and will continue.

These are some of the initiatives and measures we have taken so far and we thought they might be of interest and help

[Traduction]

problème. Je veux vous donner un autre exemple de la sensibilisation de notre association à certaines grandes questions.

Il existe maintenant 100 grandes sociétés qui ont reconnu les besoins d'une minorité invisible, celle des sourds. Cent sociétés canadiennes ont adopté une politique générale officielle visant cette population pour toutes leurs annonces publicitaires. Nous sommes donc très sensibles au problème et quelquefois nous pouvons réagir très rapidement, alors que d'autres fois ce ne peut être aussi rapide.

Nous pensons bien comprendre le problème du fait des contacts que nous avons établis avec le ministère d'État au multiculturalisme. Un Comité consultatif de recherche a été mis à la disposition du ministère pour lui fournir les conseils d'experts nécessaires dans la recherche qu'il entreprenait. Les publicitaires ont collaboré en compilant une banque de mille publicités sélectionnées pour présenter un tableau tout à fait représentatif de l'univers publicitaire de la télévision. À partir de cette banque on a établi un programme de recherche pour tirer de toutes ces données les renseignements nécessaires sur la figuration de minorités visibles dans la publicité. Cette recherche sera poursuivie par l'industrie de la publicité.

Lorsque nous disons que nous commençons à faire quelque chose à ce sujet, nous avons constitué un Comité spécial de notre conseil, dont la responsabilité est de développer notre connaissance des problèmes multiraciaux et du rapport qu'ils peuvent avoir avec la production publicitaire. Comme vous l'avez peut-être vu dans notre mémoire, nous avons publié le 15 juin une déclaration à ce sujet. Nous nous y engageons à présenter d'autres sujets que des Blancs lorsque la publicité le permet. Je vais vous citer exactement notre déclaration:

L'Association des publicitaires canadiens a examiné ce problème et conclu que les minorités non-blanches sont en effet sousreprésentées par rapport à leur importance croissante dans la société et sur le marché. En conséquence, l'Association recommande à ses membres de revoir leur pratique publicitaire et de faire un effort réel pour essayer de présenter des sujets non-blancs dans les situations où cela s'avère à la fois réaliste et justifié.

L'Association organise des petits et grands colloques toute l'année, et nous nous sommes engagés à attirer l'attention de nos membres sur le problème multiracial. Lors d'une récente réunion à Toronto, le 12 octobre, nous avons réuni des publicitaires, des membres de la communauté ethnique et des représentants du gouvernement ontarien pour discuter d'idées pratiques qui permettraient de mieux représenter les minorités visibles dans la publicité. Vendredi dernier, 14 octobre, nous avons eu une réunion avec le nouveau ministre d'État au multiculturalisme pour discuter avec lui et son personnel des initiatives que nous avons prises pour améliorer la situation. Le dialogue est ouvert et se poursuivra.

Voici donc certaines des initiatives et mesures que nous avons prises jusqu'ici et qui nous ont semblé pouvoir vous

[Text]

to you. To conclude, I would like to re-state the essence of what I have had to say.

We acknowledge that the lack of portrayal of visible minorities in advertising is an issue. We think we understand the problem and we are beginning to do something about it through policy statements, sensitizing sessions, seminars and conferences, dialogue with government officials and with representatives of the visible minority community, open dialogue and conferences with our members and dialogue with those who make our advertising for us.

Thank you for your attention. We invite your questions.

The Chairman: Thank you, Mr. Kennerley.

Mr. Lewycky, followed by Mr. Paproski.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I welcome the brief you have presented and I recall your participation at the conference at the Plaza Hotel. I was very interested to see what kind of follow-up there would be to that.

• 1545

I wonder if you could give the committee some feedback with regard to, let us say, the attitude or receptivity of the corporate members of your association. Would you say that all of your corporate members are convinced about the findings of research, both federally and provincially sponsored, that non-whites on TV ads will not hurt their sales? What type of feedback have you had?

Mr. Kennerley: I would be kidding this committee if I were to say that we had universal, 100% agreement; obviously we do not. Certainly the majority of our members—and the ones who are the largest spenders—are sensitized to the issue and are receptive to the issue. They understand it and are prepared to deal with it. That does not mean they have dealt with it, but they understand the issue and I do not think there is resistance. There is a high level of receptivity. There is a high level of acceptance of the fact. It is not a myth any more.

Mr. Lewycky: Has your association received any representations about dichotomies between advertising, for example, by the same company in the United States and similar advertising in Canada? I guess the classic example we have heard on the witness side of this table has been MacDonald's ads as seen on American television viewed in Canada and MacDonald's ads in Canada.

Mr. Kennerley: I am not aware of any representations or comments or letters from anybody to the association on that. I guess the individual companies are the ones who have been on the receiving end of some of that communication, but I am not aware that there have been any.

Maybe John can add to that.

Mr. Foss: I believe the dichotomy you are talking about is one we see as a very positive sign because we have always advocated that the multinational companies operate differently

[Translation]

intéresser. Pour conclure, je répète essentiellement ce que je vous disais.

Nous reconnaissons que l'absence des minorités visibles dans la publicité est un problème. Nous pensons comprendre la question, et nous commençons à faire quelque chose par des déclarations de principe, des séances de sensibilisation, des séminaires et des conférences, un dialogue avec les fonctionnaires et les représentants de la communauté des minorités visibles, un dialogue ouvert et des conférences avec nos membres, ainsi que par un dialogue avec ceux qui réalisent notre publicité.

Merci de votre attention. Nous sommes prêts à répondre à vos questions.

Le président: Merci, monsieur Kennerley.

M. Lewycky, suivi de M. Paproski.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie beaucoup du mémoire que vous nous avez présenté; je me souviens que vous avez en effet participé à la conférence à l'hôtel Plaza. J'ai été très intéressé de voir le genre de suivi que l'on y donnerait.

Pourriez-vous donner au Comité une idée de l'attitude ou de la réceptivité des sociétés-membres de votre association. À votre avis, toutes vos sociétés membres sont-elles persuadées du bien-fondé des constatations de la recherche parrainée par le gouvernement fédéral et par les provinces, selon lesquelles la présence de non-Blancs dans la publicité télévisée ne ferait pas tort à leurs ventes? Quel genre de réactions avez-vous eues?

M. Kennerley: J'induirais le Comité en erreur si je vous disais que nous avons obtenu une entente universelle, totale; manifestement pas. Il est certain que la majorité de nos membres—ceux qui dépensent le plus—sont sensibles à la question, y sont réceptifs. Ils comprennent la situation et sont disposés à agir. Cela ne signifie pas qu'ils ont déjà agi, mais ils comprennent et je ne crois pas qu'il y ait de la résistance. Ils sont très réceptifs. Ils acceptent très bien la chose. Ce n'est plus un mythe.

M. Lewycky: Votre association a-t-elle reçu des plaintes sur la dichotomie qui existe dans la publicité, par exemple, entre la publicité d'une entreprise aux États-Unis et sa publicité au Canada? L'exemple classique que nos témoins nous ont raconté est le cas des annonces présentées par MacDonald à la télévision américaine et vues au Canada, et les annonces de la même société MacDonald destinées au Canada.

M. Kennerley: Je ne suis pas au courant de la moindre plainte, remarque ou lettre présentée à l'association à ce sujet. Je suppose que les sociétés individuelles sont celles qui reçoivent ce genre de communications, mais à ma connaissance, nous n'avons rien reçu à cet effet.

John, peut-être voulez-vous ajouter quelque chose.

M. Foss: Je crois que nous considérons la dichotomie dont vous parlez comme un signe très positif, car nous avons toujours préconisé que les sociétés multinationales agissent

[Texte]

in the Canadian context with all kinds of approaches rather than just automatically bring the U.S.-type of commercial across the border. That could in part show the differences from the same companies because they do have the authority and the opportunity to make their own commercials for the Canadian context.

Mr. Lewycky: Some of the complaints we have heard here are, for example, that in the United States you will have black people in advertisements... —specifically, I could use the illustration of MacDonald's... —whereas you have never seen a black person on a MacDonald's ad in Canada, yet they are working at the MacDonald's restaurants. How would you respond to that kind of representation or complaint?

Mr. Foss: I think we are working with the Canadian organizations to bring awareness about, to show them that they should begin to recognize it, that we are developing from a purely business point of view audiences that they should recognize in their marketing plans, the way they have had the opportunity of doing a long time ago in the States, because it is a much bigger segment, a much better way of reaching those parts of society with specific commercials. I think you will see it will be coming.

The Chairman: Mr. Paproski.

Mr. Paproski: You have answered at least a couple of my questions. I appreciate the fact that Mr. Lewycky has put them to you.

Have you ever had the corporations request or reject a visible minority ad as far as your corporation is concerned?

Mr. Kennerley: Are you referring to our members? When you say the "corporation" I instinctively think of the CBC.

The Chairman: I think, Mr. Kennerley, you do not have to push on the button. We have a panel operator who will put it on for you. Unfortunately, we are absolutely ruining Mr. Veillette's ears every time we ring something.

• 1550

Mr. Veillette: *Pas de problème.* No problem.

Mr. Paproski: Have any of the submissions for commercials using visible minorities been rejected by major corporations?

Mr. Kennerley: I am not too sure I can answer it in quite that way, because I do not know the answer. Commercials are not really submitted to corporations; they are developed in partnership between the corporation and the advertising agency. So it is not a matter of... Because we do not do it, it is a matter of error by omission, what happens in the casting session.

When a commercial is submitted, it is submitted in line drawings, so you really perhaps cannot tell. But you might have the impression that there are eight or nine people, let us say, on camera. Then the casting session takes place; unfortunately the casting session in many, many cases excludes

[Traduction]

différemment dans le contexte canadien à tous les niveaux plutôt que de transposer automatiquement la publicité de genre américain de ce côté-ci de la frontière. Cela explique peut-être en partie les différences chez une même société puisque les sociétés ont le pouvoir et la possibilité de préparer leurs propres annonces commerciales pour le milieu canadien.

M. Lewycky: On s'est plaint à nous notamment que aux États-Unis, on voit des Noirs dans la publicité—plus expressément, je pourrais citer l'exemple de MacDonald—vous ne voyez jamais un Noir dans la publicité de MacDonald au Canada, pourtant il y a des Noirs qui travaillent dans les restaurants MacDonald. Quelle serait votre réaction à ce genre d'argument ou de plainte?

M. Foss: Je crois que nous travaillons en collaboration avec les organismes canadiens afin de les sensibiliser, de leur montrer qu'ils doivent commencer à reconnaître ce fait, que d'un simple point de vue commercial, nous avons un public dont on doit tenir compte dans les stratégies de commercialisation, comme on a eu l'occasion de le faire il y a déjà longtemps aux États-Unis, car là-bas, ce public représente un plus grand segment, et que des annonces spécialisées constituent un bien meilleur moyen de toucher certaines parties de la société. Je crois que vous constaterez que cela vient ici.

Le président: Monsieur Paproski.

M. Paproski: vous avez déjà répondu à au moins quelques-unes de mes questions. Je suis reconnaissant à M. Lewycky de les avoir posées.

Votre société a-t-elle déjà eu connaissance que des entreprises avaient demandé ou rejeté une annonce de minorité visible?

M. Kennerley: Voulez-vous parler de nos membres? Lorsque vous dites «la société», je pense instinctivement à Radio-Canada.

Le président: Je crois, monsieur Kennerley, qu'il n'est pas nécessaire d'actionner votre micro. Nous avons un opérateur qui le fera pour vous. Malheureusement, nous faisons sonner les oreilles de M. Veillette à chaque fois.

M. Veillette: *No problem.* Pas de problème.

M. Paproski: Est-il arrivé que de grandes sociétés rejettent des propositions d'annonces publicitaires où l'on utilisait des personnes appartenant aux minorités visibles?

M. Kennerley: Je ne sais pas si je peux répondre exactement à cette question, car je ne connais pas la réponse. On ne présente pas vraiment les annonces aux sociétés; elles sont élaborées en association entre la société et la maison de publicité. Donc il ne s'agit pas de... parce que ce n'est pas nous qui en sommes chargés, c'est plutôt une erreur par omission, ce qui se produit à la séance de distribution.

Lorsqu'un projet d'annonce est présenté ce ne sont que les grandes lignes, donc on ne peut peut-être pas vraiment dire. On pourrait avoir l'impression qu'il y aura huit ou neuf personnes sur scène. Ensuite on tient la séance de distribution; malheureusement lors de la distribution, dans de très nom-

[Text]

representatives from the visible minorities, and by the fact they are not there they are therefore not chosen.

One of the strategies adopted by a couple of major companies has been that they insist that representatives of the visible minority community are there at the casting session. By their very presence, they get included. So it is not a matter of a corporation rejecting the commercial because it has visible minorities; the visible minorities do not appear because they are not represented at that crucial point in time in the development of the commercial.

Mr. Paproski: I notice there could be two or three different sets of advertising or different ads. In prime time you may get ads that are run with an all-white cast, and in non-prime time there could be ads with visible minorities. Do you notice that? Have you noticed any of that?

Mr. Kennerley: I am not aware of that. If somebody came to me in my General Foods capacity with that kind of concept, I would probably want to reject it on the basis that the cost of making commercials is such that you cannot do it that way. If you are going to make commercials, you make good commercials and you run them in both daytime and prime time.

There is a difference in U.S. television. The price differential is so great, the population base is so large, and the budgets are so high that different commercials can be made for daytime television audiences and for prime-time audiences. So you may have been exposed to that from U.S. network television programming, but I do not believe it exists in the Canadian marketplace.

• 1555

Mr. Paproski: So you say you are sensitizing your membership to reflect the reality of a multicultural Canada.

Thank you, gentlemen.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: I have three quick questions. I guess you would assist us if you could give three quick answers, but that may not be possible. Is there any mechanism that you know of that you have established for the participation of visible minorities? Is there any mechanism to decide on the tastefulness of advertisements? And if you have standards with regard to the stereotyping of females, why not the same kinds of standards for the stereotyping of non-whites?

Mr. Kennerley: I will deal with the first one. In terms of standards of good taste, if you will, the advertising industry has a self-regulatory mechanism; we have a code of advertising standards. That code is administered by the advertising advisory board, which is a tripartite organization of advertisers, advertising agencies and the media. To a very great extent,

[Translation]

breux cas, il n'y a aucun représentant des groupes de minorités visibles; comme il n'y a personne là, personne n'est choisi.

L'une des stratégie adoptée par quelques grandes sociétés, c'est d'insister pour qu'il y ait des membres des minorités visibles lors de la séance de distribution. Du fait même de leur présence, ils sont alors inclus. Donc les sociétés ne rejettent pas l'annonce parce qu'il y a des membres des minorités visibles; aucun membre de minorité visible n'est inclus parce que personne n'est là au moment crucial de l'élaboration de l'annonce.

M. Paproski: Je remarque qu'il peut y avoir deux ou trois publicités ou annonces différentes. Aux heures d'écoute maximum, vous voyez des annonces avec une distribution blanche, alors qu'à d'autres moments, il peut y avoir des annonces avec des personnes appartenant aux minorités visibles. L'avez-vous remarqué? Y a-t-il quelqu'un qui l'ait remarqué?

M. Kennerley: Je ne suis pas au courant. Si quelqu'un venait me voir en ma qualité de représentant de *General Foods* pour me soumettre ce genre d'idée, je la rejetterais probablement parce qu'il est tellement coûteux de préparer des annonces qu'on ne peut vraiment pas procéder de cette façon. Si vous faites des annonces, vous en faites de bonnes, et vous les présentez pendant la journée et aux heures d'écoute maximums.

Il y a une différence à la télévision américaine. La différence de prix est si grande, la population est si nombreuse et les budgets sont si élevés que l'on peut préparer des annonces différentes à l'intention du public de la journée et du public des heures d'écoute maximum. Vous avez donc peut être vu ce phénomène sur les réseaux américains, mais je ne crois pas que cela existe au Canada.

M. Paproski: Donc vous dites que vous sensibilisez vos membres afin qu'ils reflètent la réalité d'un Canada multiculturel.

Merci, messieurs.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: J'ai trois questions rapides. Je suppose que cela nous aiderait si vous nous donniez trois réponses rapides, mais ce ne sera peut-être pas possible. À votre connaissance, existe-t-il un mécanisme que vous avez mis en place afin de favoriser la participation des minorités visibles? Existe-t-il des mécanismes en vue de décider si les annonces sont de bon goût? Et si vous avez des normes visant le stéréotypage des femmes, pourquoi ne pas adopter le même genre de normes en ce qui concerne le stéréotypage des non-blancs?

M. Kennerley: Je vais d'abord répondre à la première question. Pour ce qui est des normes de bon goût, si l'on veut, l'industrie de la publicité possède un mécanisme d'autoréglementation; nous avons un code de normes de publicité. L'administration de ce code relève du Conseil consultatif de la publicité, un organisme tripartite qui regroupe les annonceurs

[Texte]

that organization has teeth and will effectively have distasteful advertising removed from the air waves and removed from magazines. We believe that is an effective mechanism.

We have guidelines with respect to the depiction of women in advertising—sexual stereotyping. Those guidelines, if you look at them, are not worded in the traditional sense of guidelines. Guidelines will tend to indicate what you should not do in advertising; the guidelines we have written in our recommendation to the task force were written as positive-action statements. They are deliberately laid out so that they draw a road-map of what advertising should look like with respect to the role, the use of, and the images of women. We were forced—under some duress, I might add—to take that step as quickly and as early as we did. We believe that mechanism has worked well.

• 1600

In terms of the visible minority issue, we are not quite ready to start writing positive action statements other than the one we have written. The one that we have written indicates that this is what advertising should reflect as an image of society. In other words, if society has this appearance then that is the way advertising should appear. We believe this one is a more powerful positive action statement than a so-called set of guidelines, which could be very rigid, very difficult to interpret and develop a consensus on.

We have a consensus on this one to develop. Individual ones might lead to quotas, ratios . . . It might be very difficult for anybody to administer, on a self-regulatory basis or otherwise.

Mr. McCauley: Do you not invite that kind of action unless you take action on your own?

Mr. Kennerley: What we are saying is that we are taking action. It does take time, but we are taking action. We have addressed the issue. We are in open dialogue with the community. We understand the issue. There are commercials appearing that are different and do in fact include the visible minorities. Commercials made last spring are probably going to be on the air for another eight to twelve months, so we cannot expect an immediate change. If I say today that we will change, it may take eight to twelve months for that change to actually manifest itself on the screen. It does take that much time.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Gentlemen, I appreciate very much your attendance. I would like to spend more time in the question and answer period, but I unfortunately have got to bring my colleagues closer to my time-frame in terms of seeing everyone here; for this I apologize. At the same time, I say that we will find your brief and your attendance most helpful to our deliberations. If in fact you are able to come up with further information you feel would be of assistance to us before we prepare our report, we would be delighted to receive it.

[Traduction]

les agences de publicité et les médias. Dans une très grande mesure, cet organisme a des moyens puissants et fera retirer des ondes ou des revues la publicité de mauvais goût. Nous croyons que c'est un mécanisme efficace.

Nous possédons des directives sur la façon dont on montre les femmes dans les stéréotypes sexuels publicitaires. Ces directives, si vous les étudiez, ne sont pas libellées à la manière de directives traditionnelles. Elles ont plutôt tendance à dire ce que vous ne devez pas faire en publicité; les directives que nous avons incluses dans nos recommandations aux groupes de travail préconisent des formes d'action affirmative. Elles sont conçues délibérément pour indiquer ce que la publicité devrait montrer sur le rôle, l'utilisation et l'image de la femme. Nous avons été forcés—sous l'effet de certaines pressions, je dois ajouter—de prendre cette mesure aussi rapidement et aussi tôt que nous l'avons fait. Nous croyons que ce mécanisme a bien fonctionné.

Pour ce qui est des minorités visibles, nous ne voulons pas, pour le moment, aller au-delà de ce que nous avons déjà dit à ce sujet. Ainsi, la publicité devrait rendre une image fidèle de la société actuelle. Une déclaration de ce genre est, à notre avis, plus utile que des directives qui seraient rigides, difficiles à interpréter et qui ne feraient pas l'unanimité.

Contrairement à ce que nous proposons, des directives trop rigides risquent de déboucher sur des quotas et seraient en outre difficiles à appliquer, que ce soit par des intéressés eux-mêmes ou par d'autres.

M. McCauley: Vous ne pensez pas que d'autres interviendront si vous ne prenez pas vous-mêmes des mesures?

M. Kennerley: Justement, nous avons pris des mesures, mais il faut être patient. Le dialogue se poursuit à ce sujet avec la population. Nous diffusons maintenant de nouveaux messages publicitaires qui comprennent des représentants des minorités visibles. Cependant, les messages publicitaires réalisés au printemps dernier seront encore utilisés pendant huit à douze mois sans doute, ce qui fait que les choses ne changeront pas du jour au lendemain. Il faudra donc attendre un an environ pour que ces changements soient traduits sur les écrans.

M. McCauley: Merci.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

Messieurs, je vous remercie d'être venus ici. J'aurais aimé pouvoir consacrer davantage de temps aux questions, mais, malheureusement, il va falloir essayer de mieux respecter notre calendrier de travail. Toutefois, je peux vous assurer que votre intervention nous sera fort utile. Si vous avez d'autres renseignements à nous communiquer avant que nous ne rédigeons notre rapport, vous pouvez nous les faire parvenir.

[Text]

Mr. Foss: Thank you.

The Chairman: May I call on the Canadian Black Performers Association, Lynda Armstrong. Mrs. Armstrong, welcome. The brief you put to us, although relatively short, obviously contains a great deal of information, which should be of some substantial use to us in our deliberations.

May I invite you, by reason of the witness who preceded you and by reason of the number of witnesses who have already appeared before us, to concentrate your presentation this afternoon on the proposals you would make to us in terms of either where they have been tried successfully or proposals you would see us making to improve the situation. Accept for the moment that the committee members essentially are aware of the problem of the lack of accessing and of certainly the advertising and the performance difficulties that in part were alluded to by the previous witness. As I say, we have already received this. If this disrupts too much the proposal or brief you want to put to us, then forget it. But if in fact you are able to do this, it will maximize the amount of time we can spend on examining the solutions, which after all is exactly what we are about.

• 1605

Mrs. Lynda Edith Armstrong (Executive Director, Canadian Black Performers Association): What I wanted to find out, because I did not hear the previous speaker, was whether he addressed the private sector as far as advertising was concerned specifically—or did he deal with TV productions, as far as the private sector and the CBC?

The Chairman: I suspect what we should do, without trying to tie you to the previous witness, is invite you, if you have specific recommendations vis-à-vis the private sector and the CBC or other private broadcasting, to go directly to those proposals.

As I say, if for the moment you have to enlist the use of an example to better put into place the proposal you are making, please feel free to do so. But I would like you to try to emphasize and spend your time on the suggestions you are making to us for change and for betterment of the situation—not because we do not want to hear the problem, but rather because I think witnesses may now start to presume that we as a group have to a large extent become sensitized to the problem, and we can spend the majority of our time on the solutions.

Mrs. Armstrong: Okay. I am glad to hear you have become sensitized, because I would think after all these years that having a parliamentary committee to find out whether we really do have racism or not is rather redundant.

The Chairman: The mandate of our committee starts with the presumption that there is that problem; we are now trying to participate with you in finding the solutions.

Mrs. Armstrong: All right. In my brief I stated that I believed the bottom line was money. I do not think voluntary guidelines or saying to the private sector: Do you know that we have a multiracial, a multicultural society, and we would like to see that reflected in programming... Advertisers and writers and executives in the private sector and in the CBC say

[Translation]

M. Foss: C'est moi qui vous remercie.

Le président: Je donne maintenant la parole à M^{me} Lynda Armstrong de l'Association canadienne des artistes noirs. Votre mémoire, bien que relativement court, contient un tas d'informations, qui seront certainement d'une grande utilité lors de nos délibérations.

Vu le nombre important de témoins qui ont déjà comparu devant le Comité, je vous demanderai de bien vouloir vous en tenir cet après-midi aux propositions qui ont déjà été appliquées avec succès ou qui sont susceptibles d'améliorer la situation. Grâce à l'intervention du témoin qui vous a précédés, nous savons maintenant que vous avez des difficultés à vous produire et à obtenir de la publicité. Donc, si cela ne vous dérange pas trop, nous pourrions ainsi nous concentrer sur les remèdes que vous proposez.

Mme Lynda Edith Armstrong (directeur exécutif, Association canadienne des artistes noirs): Comme je n'ai pas entendu le témoin qui m'a précédée, je voudrais savoir s'il a abordé la question de la publicité dans le secteur privé ou uniquement les réalisations télévisées, aussi bien du secteur privé que de Radio-Canada.

Le président: Je pense que le mieux serait que vous nous soumettiez vos recommandations en ce qui concerne le secteur privé et Radio-Canada.

Il vous est bien entendu loisible d'utiliser des exemples pour étayer votre point de vue. Mais je pense qu'il serait plus utile que vous vous attachiez essentiellement à nous expliquer les solutions que vous proposez pour améliorer la situation, situation dont nous nous faisons maintenant, je pense, une assez bonne idée.

Mme Armstrong: Parfait, j'estime d'ailleurs que ce n'est que normal, car je ne pense pas qu'il soit vraiment nécessaire de créer un comité spécial pour constater qu'il existe du racisme au Canada.

Le président: Le Comité parle du principe qu'étant donné que le problème existe, nous allons chercher tous ensemble à lui trouver des solutions.

Mme Armstrong: D'accord. Il s'agit essentiellement d'une question d'argent. Je ne pense pas que des directives facultatives puissent résoudre le problème. Il ne suffit pas de dire en effet au secteur privé que la programmation doit traduire fidèlement notre société multiraciale et multiculturelle. Les publicitaires, les écrivains et les cadres, tant dans le secteur

[Texte]

repeatedly: Our writers are white; they cannot be told what to think or what to write.

I am not saying we should force anybody to do anything one way or the other and say, well, you have to have so many black people, you have to have so many Asians, you have to have so many Japanese or whatever. I am saying what we should do is introduce incentives.

One thing that is being addressed right now by the CRTC is an overall definition of what is Canadian content. So if we are now approaching that definition of what is Canadian content and employing a point system like that employed by the capital cost allowance, I do not understand why we cannot include something with visible minorities or ethnocultural groups, or whatever, as an incentive to these people who are producing TV programs, films, to get them to start employing ethnics, visible minorities—writing about them, whatever.

Right now, with capital cost allowance, it is six points out of ten for Canadian content. And that Canadian content, for investors to get 150% deferral on their taxes, means that the director or the writer or part of the production crew, such as the costume person or the wardrobe person, has to be Canadian. If you get six points out of ten, then you get your 150% tax deferral. They go to their investors to get money, because they have these six points, and that is how the investors invest.

I am saying: Instead of having 10 points, why can we not have 12 points? And out of those 12 points, maybe two of those points that we incorporate in there—could be 30% of the production itself... The finished product will have visible minorities... I am talking right across the board: blacks, Japanese, Asians, whatever—participating in speaking roles within that production.

It would be up to that particular company then to find that material if they want to take advantage of it. Instead of getting 150% tax write-off, maybe they would get 175% for having one extra point; maybe they would get 200% for having two extra points, by dealing with something specifically that dealt with visible minorities and the programming was along that line. But it would be their choice so you are not saying to somebody we have specific guidelines here and you had better include visible minorities in it.

• 1610

I say it is a free enterprise system; it is a capitalistic system. Everybody is talking about we cannot put visible minorities into our things because they do not make us money; we cannot advertise with them; we cannot do this; the public does not want it. There have been studies over and over and over again stating that people are not affected by visible minorities in commercials. People are not affected by visible minorities on the TV screens, but it is not doing anything to the people who are putting the money into the funding of these programs to change their attitude. It is not doing anything to put up voluntary guidelines about what Canadian content is.

[Traduction]

privé qu'à Radio-Canada, répondent qu'on ne peut pas imposer aux écrivains blancs la façon dont ils doivent penser ou écrire.

Il ne s'agit pas de forcer les gens à penser ou à écrire quoi que ce soit ni à fixer des quotas pour les Blancs, les Asiatiques ou les Japonais. Il faut à mon avis utiliser des stimulants.

Le CRTC étudie en ce moment une définition du contenu canadien. Lorsqu'on se sera mis d'accord sur cette définition, on pourrait employer un système de points analogue à celui utilisé dans les déductions pour amortissement. Il faudrait donc créer un système de points pour encourager réalisateurs et écrivains à faire davantage appel aux personnes appartenant aux minorités visibles ou à différents groupes ethniques.

Les déductions pour amortissement prévoient actuellement 6 points sur 10 pour le contenu canadien. Cela signifie que pour obtenir une remise de 150 p. 100 sur l'impôt sur le revenu, le réalisateur, l'auteur et une partie de l'équipe de production, par exemple ceux qui réalisent les costumes ou qui s'occupent de la garde-robe, doivent être canadiens. Si l'on obtient 6 points sur 10, on peut bénéficier d'une remise d'impôt de 150 p. 100. Pour obtenir l'argent des investisseurs, les réalisateurs veillent donc à avoir ces 6 points.

On devrait avoir d'ailleurs 12 points plutôt que 10 à mon avis. Quoi qu'il en soit, des personnes appartenant aux minorités visibles, aux groupes japonais et asiatiques, obtiendraient ainsi des rôles.

Pour bénéficier de ces déductions, les compagnies devraient donc se débrouiller pour trouver des artistes de minorités visibles. Ainsi plutôt que d'obtenir une remise d'impôt de 150 p. 100, ils en obtiendraient 175 p. 100 pour un point supplémentaire et 200 p. 100 pour 2 points supplémentaires s'ils avaient recours à des artistes appartenant aux minorités visibles ou s'ils traitaient de sujets intéressant les minorités visibles. Mais ils seraient libres de décider, et il n'y aurait donc pas de directives les obligeant d'inclure des personnes appartenant à des minorités visibles.

Dans un système capitaliste de libre entreprise comme le nôtre, on répète souvent qu'il est impossible de faire appel aux personnes appartenant aux minorités visibles parce que ce n'est pas rentable et que cela va à l'encontre des goûts du public. Or de nombreuses études ont prouvé que l'inclusion de personnes appartenant à des minorités visibles dans les messages publicitaires ou dans les émissions télévisées ne dérange nullement les spectateurs; néanmoins ceux qui financent ces émissions ne semblent pas vouloir changer d'attitude. Des directives facultatives relatives au contenu canadien ne feront rien pour changer la situation.

[Text]

The CBC, for example, has an agreement with ACTRA stating that it will not discriminate. It states that as one of the largest employers of performers in this country . . . The CBC, which is a government agency, spends \$23.4 million paying performers and writers. In ACTRA the number of visible minority performers and writers is so minute they do not even have a percentage point, but 1 out of 12 people in Canadian society are from visible minority groups. So if the CBC is spending \$23.4 million on performers and writers, and the private sector commercials \$6.9 million, CTV \$4.2 million and affiliates \$16.5 million, where are the visible minorities being represented on our own government TV programming? There is systematic discrimination right there, and it is happening constantly.

The only thing you will get from these people as far as programming is concerned is: Our writers write the programs; they are white; we cannot tell them what to think. If you are white, you are going to think about white people and representing what you know. So we do not have any black writers. Is that really true? I do not know. I do not believe so. In my association we have a lot of black writers. They have trouble getting their work performed on stage and also on TV or radio shows or whatever.

I say again that when the Canada Council, which is the *Canada Council* . . .

I am not an immigrant to this country. My parents settled this country more than four generations ago. I am Canadian. I was brought up in a totally white, suburban environment and think with a WASP mind. I think the way the system has made me think. At the time in my life when I was growing up I did not even relate to black people because I did not really know what they were about. I felt alienated from black people. White people felt alienated from me because they just looked at me and saw the colour of my skin, but then my thinking was totally WASP and Canadian.

In my business experience I have found over the years dealing on the telephone with people that they will hear my voice and take me as a Canadian, hire me when they find out I am Canadian born; as far as I am concerned and from my experience they will hire a black Canadian over a black anybody else or anybody who comes in here as a foreigner, because I do believe Canadians are very patriotic.

Being Canadian, I am very patriotic, and I look to my government, which should be representing me on Canada Council, CRTC, all the different boards—260 boards and commissions in this country, and there are no visible minorities on them. Those are 260 boards; that is the government.

At the CBC nobody is representing me, and how old am I now? I have been watching this go on for I do not know how long. The same thing with my mother—over four generations we have been here.

So I am saying because I understand the system, because I understand it is a capitalistic system, when it is time for funding from the Canada Council, and they have specific guidelines, like for the CFDC, who says . . . ? And you will

[Translation]

Dans l'accord conclu entre Radio-Canada et le syndicat des acteurs, figure une clause contre la discrimination. Radio-Canada, organisme d'État, dépense 23,4 millions de dollars par an pour payer acteurs et écrivains. Or les artistes et écrivains appartenant aux minorités visibles et membres du Syndicat des acteurs ne représentent même pas 1 p. 100 du nombre total des adhérents, alors qu'une personne sur 12 appartient à une minorité visible au Canada. N'oublions pas que Radio-Canada dépense 23,4 millions de dollars pour payer acteurs et auteurs, les firmes privées de publicité télévisée en dépensent 6,9 millions, CTV, 4,2 millions et ses associés, 16,5 millions sans que l'on puisse voir pour autant des représentants de minorités visibles dans les émissions de Radio-Canada, ce qui constitue une discrimination flagrante et permanente.

Lorsqu'on aborde ce problème avec les responsables, on vous répond qu'on ne peut pas obliger les auteurs blancs à penser ou à écrire telles ou telles choses. Il est normal pour les auteurs blancs de s'intéresser aux autres Blancs et d'écrire à leur sujet. Pourtant il ne manque pas d'auteurs noirs; ils sont nombreux dans notre association, mais ils ont tout le mal du monde à obtenir qu'on monte leurs oeuvres au théâtre ou à la télévision.

Le Conseil des arts du Canada . . .

Je ne suis pas une immigrante, car mes ancêtres se sont établis au Canada il y a plus de quatre générations. J'ai été élevée dans une banlieue blanche et ma façon de voir les choses ne diffère guère de celle des protestants blancs d'origine anglo-saxonne. Du temps de mon adolescence, je ne ressentais aucun lien avec les Noirs au sujet desquels je ne connaissais d'ailleurs pas grand-chose. Je n'avais rien de commun avec eux; les Blancs, eux, n'avaient rien de commun avec moi, car ils ne voyaient pas au-delà de la couleur de ma peau, même si j'avais été élevée comme une Canadienne selon les schémas des protestants blancs d'origine anglo-saxonne.

J'ai pu constater au fil des ans que je n'ai pas de mal à trouver du travail du seul fait que je suis canadienne, car les Canadiens étant patriotiques, ils préfèrent engager un Canadien noir plutôt qu'un étranger.

Moi aussi je suis patriotique et je m'attends à ce que le gouvernement me représente au sein du Conseil des arts du Canada, du CRTC et des 260 autres offices et commissions qui existent dans le pays, mais au sein desquels ne siège aucun représentant des minorités visibles.

Ainsi personne ne me représente à Radio-Canada, alors que cela fait quatre générations que ma famille est établie dans le pays.

Le Conseil des arts du Canada a des directives pour l'obtention de fonds, tout comme la SDICC; 35 millions de dollars sont prévus pour la première année et 60 millions de dollars au cours de la cinquième année.

[Texte]

have this year \$35 million to spend for the first full year of operation to \$60 million in the fifth year of operation. It says:

In Canada these new programs will help reverse a serious imbalance in the viewing habits of Canadians. At present, only 5% of drama programming available during peak hours is Canadian. There is also a severe shortage of Canadian children's programming. The economic crisis of Canadian program productions also portrays a cultural crisis of undetermined proportions. With this significant infusion of additional funding, it is expected that a solid core of high-quality attractive Canadian programming will soon be available to Canadians, in every program category, and in both official languages.

What is Canadian content? Does that mean Canadian? Because if I am going here and then I am the director, as the point system states in the capital cost allowance, then I am part of one of those little points. But the thing is, there is no reference to ethnics whatsoever. So when the Canada Council is thinking about funding theatre groups like Toronto Free Theatre or Stratford, could they not say: All right, guys, do you want \$50,000? We will give you a little incentive in a bonus in your season. When you have six plays, if one or two of those plays deal with ethnic minorities or they have a place for ethnic performers to perform in those plays... Since they are established theatres that have been funded by this country for years and years now... they are very established, St. Lawrence Centre and what not—do not force them; just give them an incentive. Say: We will give you an extra \$20,000, or we will give you an extra \$30,000, but if you do not include that, then you will get a minimum or whatever. If you need \$50,000, we will say, we will give you \$40,000; but if you throw in something about ethnics or visible minorities, maybe you would get that extra \$10,000.

• 1615

Let us start encouraging people to do that, and make them sensitive and aware without bullying them and telling them they have to do it, because it is the visible minority person who is suffering. When we go out for jobs and we are walking around on the street, and you are talking about affirmative action—not that I do not believe in it...—if you cannot give money as an incentive, which I think would work very well, then affirmative action is the last thing. Then you have to bully them and jump on their heads. But I am the one who will get the backlash, not the people sitting up in government. As I am walking around, people are saying: You are taking jobs away from me; just because you are black, you get a job; it is reverse discrimination.

Look what happened with the CBC with the visible minorities. We were supposed to be 25 people. It turned out to be six, and they were all mad and screaming about that. There were editorials in the newspaper because six lousy people were going to be trained for a job. But they are visible minorities, so everybody is up in arms about it. There are people in the papers; people are saying they are going to strike and this and that. We do not need the aggravation. We get enough of it every day on the street, let alone having to deal with that.

[Traduction]

Ces nouvelles émissions devraient rétablir un meilleur équilibre dans ce que les Canadiens ont l'habitude de voir sur leur écran. Cinq pour cent seulement des pièces de théâtre projetées aux heures de grande écoute sont d'origine canadienne actuellement. Il n'y a pas suffisamment d'émissions canadiennes destinées aux enfants. La crise économique qui frappe les émissions canadiennes traduit une grave crise culturelle. Ces fonds supplémentaires devraient permettre de réaliser très rapidement des émissions canadiennes de haute qualité et ce, dans toutes les catégories et dans les deux langues officielles.

Qu'est-ce qu'on entend au juste par contenu canadien? D'après le système de points prévu dans les déductions pour amortissement, le fait que je serais réalisateur constituerait un de ces points. Or, ce texte ne fait aucune allusion aux personnes appartenant aux minorités visibles. Lorsque le Conseil des arts du Canada, qui soutient des troupes comme le *Toronto Free Theatre* et Stratford, accorde des subventions, il pourrait accorder des suppléments à condition que les troupes s'engagent à présenter un certain nombre de pièces traitant de sujets intéressant les minorités visibles ou faisant appel à des artistes appartenant à ces minorités. Comme il s'agit de troupes bien établies comme celles qui se produisent au Centre St-Laurent et d'autres, il vaut mieux leur offrir des stimulants plutôt que d'essayer de leur forcer la main. Ces troupes obtiendraient donc des sommes supplémentaires si elles acceptaient de traiter de sujets intéressant des minorités visibles ou de faire participer des artistes de ces minorités.

Il vaut donc mieux essayer de sensibiliser les gens à ce problème en leur accordant des stimulants plutôt qu'en cherchant à leur forcer la main. Car c'est en définitive les artistes et écrivains noirs qui ne parviennent pas à trouver du travail; commençons donc par leur accorder des stimulants fiscaux, et si cela ne marche pas, on pourra avoir recours à des programmes sociaux, ce qui veut dire des mesures coercitives. Mais c'est nous qui aurons à faire face aux réactions hostiles et non les fonctionnaires du gouvernement. On nous accusera, comme on le fait déjà, de profiter d'une discrimination à rebours, les gens diront que nous obtenons du travail justement parce que nous sommes noirs.

Voyez ce qui est arrivé à Radio Canada. Nous étions censés être 25, mais nous ne sommes que six, ce qui n'empêche que cela a suscité tout un scandale. Des articles de fond ont été consacrés au fait que six postes de stagiaires nous avaient été réservés. Comme il s'agit de minorités visibles, on crée un scandale. Il est même question de grève. Nous avons déjà suffisamment d'ennuis dans la vie de tous les jours sans ce nouveau problème.

[Text]

So I am saying that because the bottom line is money, no matter what the advertisers say—oh yes, we understand the problem—they do not care. They will come back and tell you it is money. The people of the CBC will tell you it is money. The film people will say these programs do not sell. It is money; we need our money. How are we going to get our investors? Fine, give them something to look forward to. Give them a bonus; give them an incentive; give them a little boost, encouragement.

The Chairman: Thank you, Mrs. Armstrong.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: In that context, what is the role of the talent agencies and casting agencies in the advertising industry in respect to what you have just said?

Mrs. Armstrong: I will tell you. I cannot say specific names of people, but I am very aware of the casting agents in this city. I know one of them, in particular, on two different occasions has been blacklisted and lost contracts for sending blacks out to an audition—just to an audition.

Mr. Paproski: Without their knowledge?

Mrs. Armstrong: Oh, they tell them; they know. They tell them on the phone: We do not want any blacks.

In the government agency, Foster Advertising Limited, I know people there who have told me specifically it is not their fault. What happens is the ministers go in on the casting. This is what the advertisers will tell you: We set up the story board of what the commercial is going to be, then we call the agency and ask them to send us some people of the ages of this and this. Then the agencies will send out some blacks and some Japanese or whatever and some white people and the ministers come in and discriminate against the ones who are of visible minorities.

• 1620

The people who are heads of the companies, they tell us all the time it is the client who tells us we cannot have these people in the commercial. And the people at Foster—or, rather, I have to say a source at Foster—actually told me that the ministers go in there when they are actually doing the casting sessions and they say . . . They are the ones.

The Chairman: Is this federal or provincial?

Mrs. Armstrong: We are talking provincial, yes.

Mr. Mitges: What about your actors' union, do you have any problem with them?

Mrs. Armstrong: The actors' union is extremely responsive. They wrote a brief, as a matter of fact, to the Commission of Inquiry of Equality in Employment; this is where you can find the statistics—about \$23.6 million being spent by the CBC, and they say that the corporation . . . This is an ACTRA agreement. ACTRA and the CBC negotiated this agreement:

The corporation does not discriminate against any performer because of age, race, sex, creed, colour or national

[Translation]

Comme cela revient toujours à une question d'argent, que les responsables prétendent que ce genre de film ne trouve pas de débouchés, et que les investisseurs refusent de placer leur argent dans des émissions de ce genre, la meilleure solution, c'est de leur accorder des stimulants.

Le président: Merci, madame Armstrong.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: Comment est-ce que les agences qui s'occupent du placement des artistes réagissent dans ce domaine?

Mme Armstrong: Je vais vous citer un cas justement. Une de ces agences a été mise sur une liste noire à deux reprises et a perdu des contrats rien que pour avoir envoyé des artistes noirs à une audition.

M. Paproski: Ils n'avaient pas été avertis?

Mme Armstrong: On leur dit au téléphone qu'on ne veut pas de Noirs.

Je connais des personnes qui travaillent à l'agence *Foster Advertising Limited* et qui m'ont dit que ce n'est pas leur faute. Les ministres viennent voir les artistes sélectionnés. Les personnes chargées de faire le film publicitaire font un script et ensuite s'adressent à une agence de placement d'artistes pour qu'on leur envoie plusieurs personnes présentant telles et telles caractéristiques. Les agences de placement envoient des Noirs, des Japonais et des Blancs, mais ce sont les ministres qui sont coupables de discrimination à l'égard des minorités visibles.

D'après les directeurs des entreprises de films publicitaires destinés à la télévision, c'est le client qui refuse les artistes provenant de minorités visibles dans ses films. D'après un informateur que j'ai dans la firme Foster, ce sont les ministres eux-mêmes qui interviennent de cette façon au moment du choix des artistes.

Le président: S'agit-il du gouvernement fédéral ou du gouvernement provincial?

Mme Armstrong: Du gouvernement provincial.

M. Mitges: Avez-vous des difficultés avec le syndicat des acteurs?

Mme Armstrong: Le syndicat nous appuie entièrement. Il a même adressé un mémoire à la Commission d'enquête sur l'égalité des chances dans l'emploi et c'est de ce mémoire que nous avons tiré le chiffre de 23.6 millions de dollars dépensés par Radio-Canada. Aux termes de l'accord conclu entre Radio-Canada et le syndicat des acteurs, il est prévu ce qui suit:

La société ne fait pas de distinction entre les acteurs en raison de l'âge, de la race, du sexe, de la foi, de la couleur ou

[Texte]

origin. The parties to this agreement recognize the need to reflect the composition of Canadian society in programming and, in keeping with this, the corporation will attempt to cast performers belonging to all groups in all types of roles. While this non-discrimination clause is part of the ACTRA/CBC collective agreement, willing performers and writers and visible minority members continue to get short shrift at the corporation.

If cases of blatant individual discrimination are occasional, systematic discrimination is rampant.

This is from the brief coming from the National Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists. This brief will be very useful, I am sure, to this committee.

There is another thing. At the back of this brief, it says:

Black Cowboy Hero Riding On To Screen; *The Toronto Star*, Thursday, September 29, 1983.

In Banff, Alberta, a lady named Maxine Samuels is a producer and she has been trying to get a movie done about a black cowboy who is a Canadian cowboy and who became very, very rich and very well respected. Nobody wanted to film it, because it is about a black cowboy. Nobody knows there are black cowboys to begin with.

It says right here on the side:

Note: this article illustrates the problems that black actors encounter. There are many highly talented black actors in Canada and they must contend with producers who look to the U.S. for talent or who suggest that scripts about a vital part of Canadian history are unmarketable.

This is what she is saying. She is going to go to the United States to look for black talent because there are no black actors here.

It is not that we are not here, it is that we are invisible. It is not that we are not working on the street, trying to do things like the Canadian Black Performers Association, creating our own work, putting showcases on for free every Saturday for three hours. We have been working our butts off. Musicians, writers, actors, trying to train young people who are coming up and give them some kind of role models, something to look toward and also show them that there is a lot of discipline.

Most of the young black people in this society believe the white propaganda—that all we can do is sing and dance and we have natural rhythm and they are going to go out there and be stars. They do not understand that it is hard work. But that is what they see on TV from the American side of the border—just garbage. A lot of people believe that this is what black people are about. They do not see doctors and lawyers and teachers, people struggling, the background behind any of that. They do not understand the sense of going through school to do that anyway. Who is going to hire them?

The Chairman: Mr. Mitges.

[Traduction]

de l'origine nationale. Les parties à cet accord conviennent de la nécessité de traduire la composition ethnique de la société canadienne au niveau de la programmation et la société fera dès lors un effort d'engager des acteurs appartenant à tous les groupes ethniques pour les différents rôles qui se présentent. Bien que cette clause de non-discrimination fait partie de la convention collective signée entre Radio-Canada et le syndicat des acteurs, des acteurs et des auteurs appartenant aux minorités visibles font toujours l'objet de discrimination à Radio-Canada.

Bien que des cas de discrimination flagrante à l'endroit d'individus soient plutôt rares, un système de discrimination systématique est fort répandu.

Cette citation vient du mémoire présenté par l'Alliance nationale des artistes canadiens du cinéma, de la télévision et de la radio. Je suis sûre que vous y puiserez d'autres renseignements tout aussi utiles.

Voilà encore un extrait de ce même mémoire:

Cowboy noir à l'écran; *The Toronto Star*, le jeudi 29 septembre 1983.

M^{me} Maxine Samuels, de Banff en Alberta, réalisateur de cinéma, essaie depuis tout un temps de tourner un film ayant pour héros un cowboy canadien noir qui avait amassé une immense fortune et qui était estimé de tous. Mais personne ne voulait d'un film ayant pour héros un cowboy noir. D'ailleurs, les gens ne savent même pas qu'il existe des cowboys noirs.

Et je cite encore de ce même mémoire:

Cet article illustre les difficultés auxquelles se heurtent les acteurs noirs. Les nombreux acteurs noirs de talent au Canada doivent se débattre avec des réalisateurs qui soit font appel à des acteurs américains, soit sont d'avis que des films sur des sujets d'importance capitale pour l'histoire du Canada ne sont pas vendables.

Elle doit donc se rendre aux États-Unis pour trouver des acteurs noirs, parce que, dit-elle, il n'y en aurait pas au Canada.

Or, ce n'est pas que nous ne sommes pas là, mais que nous sommes invisibles. Nous faisons toutes sortes de choses; nous avons créé l'Association canadienne des acteurs noirs, tous les samedis après-midi, nous présentons un spectacle gratuit pendant trois heures. Nous travaillons comme des abrutis. Musiciens, écrivains, acteurs, nous essayons tous ensemble de former les jeunes afin d'entretenir leur espoir.

La plupart des jeunes noirs croient ce que la propagande blanche leur raconte, notamment, que nous ne sommes bons que pour chanter et danser et que, vu que nous avons un sens du rythme naturel, ils deviendront tous des étoiles. Ils ne se rendent pas compte que cela exige beaucoup de travail. Mais c'est ce qu'ils voient à la télévision américaine et beaucoup de gens le croient. On n'entend pas parler des médecins, des avocats et des enseignants noirs, ni de notre lutte et des difficultés que nous avons surmontées. Et, après tout cela, qui est-ce qui va les engager?

Le président: Monsieur Mitges.

[Text]

Mr. Mitges: What brief do you have?

Mrs. Armstrong: I have a brief here, a submission, from the Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists to the Commission of Inquiry on Equality in Employment, September, 1983.

Mr. Paproski: Could we have copies of this made, Mr. Chairman?

The Chairman: We will certainly try to get them, Mr. Paproski.

Mr. Paproski: All right, thank you.

The Chairman: Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

One of the things that I was wondering about . . . Unfortunately, you did not have the opportunity to hear the Canadian Association of Advertisers who made the presentation before you. They seem to indicate they have not received any kind of representations, for example, on the case of MacDonald's ads, where the MacDonald's ads in the United States have black people in their ads while Canadian MacDonald's ads do not have them.

• 1625

Could you indicate what type of advocacy roles your association has taken, even though I assume that is not your primary function, in terms of making representations? How have these representations been made? Do you have documentation you could mail to us at a subsequent date with regard to these attempts you have made?

Mrs. Armstrong: Yes, I do, as a matter of fact. I have been called upon a number of times as the executive director of the organization to supply talent to different people; they are looking for this, they are looking for that—TV Ontario, as a matter of fact, looking for children for a new film called *Cabin Fever*.

Now I have to reiterate again the point I brought up at the time when I was talking to this lady on the phone about *Cabin Fever*. I sent out a lot of different people, black performers. It is a centralized thing; there is not an organization per se, and the ACTRA union does not list us as black, Japanese, or whatever, but we are pretty aware of who is in the alliance. The thing is, I have been called upon; and I have done this many times—sent people out for auditions and what not. We are a non-profit organization. I do not expect to get any remuneration, but as a professional person and as someone who has also worked in the casting end of the industry, I am well aware of how that end of it works.

• 1630

This person called me up on a Wednesday morning and wanted me to get about 10 to 12 15-year-old black boys to audition for a part in *Cabin Fever*. The girl said it was necessary to have them there right away, on Thursday, and they wanted me to call them back . . . that was at 11.00 a.m. on Wednesday—by 5.00 p.m. on Wednesday and let them know who I had. I asked who the casting agent was on this,

[Translation]

M. Mitges: Quel est ce mémoire?

Mme Armstrong: C'est un mémoire rédigé par l'Alliance des artistes canadiens du cinéma, de la télévision et de la radio adressé à la Commission d'enquête sur l'égalité de chances dans l'emploi en septembre 1983.

M. Paproski: Pourrions-nous avoir des copies de ce mémoire, monsieur le président?

Le président: Certainement, monsieur Paproski.

M. Paproski: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

C'est dommage que nous n'ayez pas entendu l'intervention de l'Association canadienne des publicitaires qui a comparu avant vous. Personne ne les a contactés au sujet de la publicité de la firme MacDonald, publicité qui, aux États-Unis, comporte des noirs, ce qui n'est pas le cas dans la publicité de cette même firme au Canada.

Est-ce que votre association a fait des démarches en ce sens? Pourriez-vous nous envoyer des copies de vos démarches?

Mme Armstrong: On s'est adressé à moi à plusieurs reprises pour me demander des acteurs pour différents rôles; ainsi, TV Ontario cherche des enfants pour un film intitulé *Cabin Fever*.

Je voudrais réitérer ce que j'ai dit à propos de mon entretien téléphonique avec une femme au sujet du film *Cabin Fever*. Je lui ai envoyé plusieurs acteurs noirs. Les listes d'acteurs établies par le syndicat des acteurs ne les classe pas selon qu'ils sont Noirs, Japonais, etc, mais nous savons de toute façon qui ils sont. Donc, j'ai eu l'occasion à maintes reprises d'envoyer des acteurs pour des auditions. Nous sommes une société sans but lucratif et je ne m'attends donc pas à être payée, mais il se fait que je sais très bien comment cela marche.

Cette personne m'appelle donc un mercredi matin me demandant que je lui envoie 10 ou 12 garçons noirs de 15 ans pour une audition en vue d'un rôle dans *Cabin Fever*. Il leur fallait ces garçons dès jeudi et il fallait donc que je la rappelle mercredi soir avant 17 heures pour lui faire savoir si j'avais trouvé. Je lui ai demandé le nom de la personne qui choisit les acteurs. Elle m'a répondu qu'elle ne savait pas mais qu'elle

[Texte]

because when a film is done it is contracted out to a casting agent. She said: I do not really know, but I will put you over to the producer. So I went to talk to the assistance producer. She told me that the casting agent was so-and-so.

Before any film starts, there is what they call pre-production. They have that script, they have a lead role for a black kid and they do not contact any black organizations or anybody to find out how they are going to get this black kid when they do not have anybody on the casting roles within the books of that person's particular casting service, or whatever. They are telling me they want me to do it for them and get it done like right away. They are not going to pay me for it, they are not going to give me any kind of bonus or anything like that—this other casing person is still getting paid for it—and on top of that, if I do not get anybody, that is all right too, because there are 30 white boys waiting to take the part, so they do not care! I said: Fine! If there are 30 white boys waiting to take the part, give it to one of them.

The thing is, we get taken advantage of. I am very well aware of the system and this system works on money. Nobody else would be asked to do something like that. What it is going to mean to our community is that some kid, a 15-year-old, all of a sudden gets a role in a movie and is paid garbage—because it was not a union film either . . . is taken advantage of and exploited, at the last minute. No professional person works on that basis, but they look to our community to be not professional and they take advantage of us at any opportunity, saying: You know, there are 30 white boys waiting to take the part; the black community would be really happy to see some black kid get in there and have a part in a film. I would like to see some kind of equality across the board. That is what I would like to see.

Mr. Lewycky: I still am not clear. What formal representations have been made to organizations?

Mrs. Armstrong: I have gone to Kim Barnes, head of the Canadian Advertising Advisory Board. I have a record of the meetings I have had with the different advertising—the unions, or whatever, I get very mixed up—with the Canadian Advertising Advisory Board, where there are two different parts, one that deals with the clients and the one that deals with some other section. I have had meetings with those people and I can give you that.

The thing that was brought up was that we should put a book together, because some of the people in the multicultural department had enough foresight to know that when this thing blew wide open the first thing the advertisers would say would be that there were not any black performers nor was there any way to get them. That was why I was going to meet with these people, who are the presidents of these particular organizations, it was to ask them what kind of input was required, what was needed to put a book together. The organization would do it for the Multiculturalism Directorate, Secretary of State, it would put this book together showing all the different black faces of different people who are qualified.

[Traduction]

passerait la communication au réalisateur. J'ai parlé à son adjoint qui m'a donné le nom de la personne s'occupant de la distribution.

Avant de commencer de tourner un film, on fait une espèce d'ébauche. Alors que le script prévoit un jeune Noir dans un rôle principal, ils n'ont contacté aucune organisation noire pour leur trouver un artiste et ils n'ont personne dans leur propre liste d'artistes. Or voilà qu'ils exigent que je leur fournisse quelqu'un dans la journée même et que je fasse cela gratuitement, alors que la personne officiellement chargée du recrutement des artistes est payée, elle. D'ailleurs si je ne leur procure pas quelqu'un, qu'à cela ne tienne, car ils ont 30 garçons blancs au moins qui ne demandent pas mieux que d'accepter le rôle. Je leur ai donc dit «Allez-y, puisque vous avez 30 garçons blancs qui attendent, donnez donc le rôle à l'un d'eux.»

On nous exploite. On n'aurait pas l'idée de demander à quelqu'un d'autre un service pareil sans le payer. Si j'avais joué le jeu, un garçon noir de 15 ans aurait tout d'un coup eu un rôle dans un film pour lequel on lui aurait donné un salaire de misère; il aurait donc été exploité à la dernière minute. Aucun acteur professionnel n'aurait accepté de travailler dans des conditions pareilles, mais quand il s'agit de Noirs, ils essaient toujours de nous avoir avec cette histoire de Blancs qui ne demandent pas mieux qu'à accepter le rôle. Or nous exigeons d'être traités comme tout le monde.

M. Lewycky: Mais vous ne m'avez toujours pas répondu si vous avez fait des démarches officielles auprès de certaines organisations.

Mme Armstrong: Je me suis entretenue avec Kim Barnes, le directeur de l'Office consultatif canadien de la publicité. J'ai le compte rendu de cet entretien où il a été question des clients aussi bien que d'autres problèmes. Je pourrais vous communiquer ce compte rendu.

On nous a conseillé de rédiger un ouvrage à ce sujet, car les responsables du multiculturalisme étaient assez malins pour prévoir que lorsque cette question viendrait sur le tapis, le publicitaire prétendrait qu'il n'y avait pas moyen de trouver des acteurs noirs. Je me suis donc adressée au directeur de ces organisations pour leur demander comment rédiger un ouvrage de ce genre. L'organisation se chargerait de rédiger un livre au nom de la direction du multiculturalisme du Secrétariat d'État, livre qui comprendrait une liste des personnes noires ayant diverses qualifications.

[Text]

[Translation]

• 1635

Mr. Lewycky: What is the status of this book?

Mrs. Armstrong: The status of the book is that the book has not been established or it has not been produced or printed. It seemed to be a very good idea to the presidents and what not; but, as they said, when they have these little small advertising things with different people as heads of different marketing departments and what not within the structure... because there is only one person. They go back and they feel really good about it, and then they get back there and they start trying to talk to their peers and what not about implementing some of these programs and they are told: Oh, forget it; what is with you? They cannot be bothered with this kind of thing and they are sort of ostracized for having those kinds of ideas and it just falls back into the same thing again.

So it is not that there are not black performers there, and I cannot believe the advertisers are still using that as an excuse because the casting agents of this city, the agents of this city, everybody at least has one black person on their roster, at least one, every franchised agent, and there are extras, people like Peter Lavender, all kinds of people who deal with extras, and there are black people out there who can work. The Canadian Black Performers Association has been around now for two years. They know that we are here. I cannot believe they would actually say that.

Mr. Lewycky: Okay. Thank you very much.

The Chairman: Mr. Kelly.

Mr. Kelly: If the environment is that hostile and it has been that way for a long time, how do you explain Oscar Peterson?

Mrs. Armstrong: I explain Oscar Peterson because he is like Louis Armstrong. He is like Ethel Waters. He is a great musician. He is somebody who was also born in this country who also knows the system. How do you explain me? How come I am successful? How come I am successful in business? We are talking about the majority of people who go out... There is always one. It is what you call tokenism. I am not saying that Oscar Peterson's efforts and his talents are not excellent or anything like that, but the society...

It is like the first black Miss America, the first black astronaut. It is like we will just give you a pat on the head here and, see, there is Oscar Peterson. You would say that, but how can you compare in a country that has how many people who are black, over over 48,000 people in this city who are black, and their propaganda tells us that black people can sing and dance. It is natural to us, but our black musicians are living below the poverty line. If you go to the Toronto Musicians' Association, which I did last year to the executive, they will tell you they recognize that black musicians are not working. How come the black musicians are not working when black artists are coming in like Diana Cowry and it is all white musicians who are backing them up?

There is always one. It is just like Salome Bey. All of a sudden there was a big thing about the advertisers and they said do you know... Okay. There is always one.

M. Lewycky: Et où en est la rédaction de ce livre?

Mme Armstrong: Ce livre n'a toujours pas été imprimé. À l'origine le responsable avait trouvé l'idée excellente; même si au début tout le monde était emballé, quand il s'agit de tourner ces films, on leur conseille de laisser tomber et on retombe dans les vieilles ornières.

Donc on ne peut plus prétendre qu'il n'y a pas suffisamment d'acteurs noirs même si les publicitaires utilisent toujours la même excuse; mais les agents de placement pour acteurs savent fort bien qu'il y a des acteurs noirs, ils en ont tous dans leurs listes et puis il y a les figurants comme Peter Lavender. L'Association canadienne des acteurs noirs existe depuis 2 ans déjà et ils savent très bien que nous sommes là. Donc ils ne peuvent pas prétendre qu'il n'y a pas d'acteurs noirs.

M. Lewycky: Merci.

Le président: Monsieur Kelly.

M. Kelly: Si l'environnement est aussi hostile que vous l'affirmez, comment expliquez-vous la réussite de Oscar Peterson?

Mme Armstrong: Comme celle de Louis Armstrong ou de Ethel Waters. C'est un grand musicien. En outre, il est né au Canada et il connaît toutes les ficelles. Moi aussi j'ai réussi. Mais il est question ici de la majorité des nôtres. Un individu peut toujours réussir et c'est facile de s'en servir comme alibi. Je ne cherche nullement d'ailleurs à dénigrer les efforts ni les talents d'Oscar Peterson.

C'est comme la première Miss Amérique noire ou le premier astronaute noir. C'est facile de dire: voyez Oscar Peterson. Mais alors que cette ville seule compte 48 000 noirs, la propagande blanche continue à présenter les Noirs comme des personnes sachant uniquement chanter ou danser. C'est peut-être bien un don naturel que nous avons, ce qui n'empêche que nos musiciens noirs vivent en-dessous du seuil de la pauvreté. L'Association des musiciens de Toronto admet d'ailleurs que la majorité des musiciens noirs sont sans travail. Comment se fait-il que les musiciens noirs soient au chômage alors qu'une artiste comme Diana Cowry se fait accompagner par des musiciens blancs?

Il y a toujours l'exception qui confirme la règle. Il y a aussi le cas de Salome Bey. Donc il y a toujours des exceptions.

[Texte]

The provincial government had "Conserve-Preserve Canada". They decided because this is the government they were going to make a step forward and have visible minorities in their commercial. They got the advertising company and they said this is what we want. They made up a series of commercials. My daughter was one of those people asked to come for that commercial because she was in a picture with me and they decided to do a family scene. Well, my husband was white and my background is very, very mixed Scottish. My last name is Armstrong. I am I do not know how many generations mixed up, all over the place, and she looks white, and really was. The father is darker than I am.

We were on the skating rink and we were skating around holding Tanya's hand and the director came up and said: We are going to have to take Tanya; we are going to give her a special little part and this and that. Fine. We did not know it was supposed to be a side on camera, which is close up. There was an East Indian also on that commercial. He was supposed to be SOC. They got a picture of him while he was doing a spin so you got his back. I said: When are you doing those close-up shots? They said: Oh, we are getting you at long range on the camera. You cannot see us in the picture.

At the end of it they had my daughter sitting there. She has a white tuque on. She has white skin. She has light brown eyes, no Negro features whatsoever, sitting there in the snow doing her little thing and talking to this other little girl. When it came down, when the commercials all came out, there was a Chinese girl who was supposed to be putting a filter into the furnace. It was supposed to be a full shot on. They cut her at her hand.

• 1640

So fine, we phoned up all the casting people. I talked to them and said: Because I pretty well know what is going on, will you tell this reporter of the *The Toronto Star* what you have told me? We know what is going on. So it was a matter of their owing me a favour and this kind of thing. They told me the advertisers came back and said: But of course we have black people on those commercials. What about that little girl sitting at the end of that one commercial? Nobody would know she was black. Yet if you did not think she was black, you would think this was not real. They are telling me my daughter is black, and that is the mentality we are dealing with, too.

You talk about one Oscar Peterson; you talk about a kid who has blond hair, and people will tell her she is black. You are talking about a kid at five years old who is dancing in a lobby and saying: I do not dance like those niggers. Where does she get the idea there are niggers and that they dance? She is five years old. She does not relate to anything else. I said: What are niggers, Tanya? Oh, those black people. Well, what am I? You are not black; you are brown. That is how children think, and that is how they start separating things.

So it goes by colour classification, which again is put into our own society and into our community, that the lighter we are . . . It is like the first black Miss America, who hardly looks

[Traduction]

Le gouvernement provincial a décidé de produire un film publicitaire: *Conserve-Preserve Canada*. Comme il s'agissait du gouvernement, on a décidé de montrer des personnes appartenant aux minorités visibles dans ce film. Ils ont donc commandé un film à une entreprise spécialisée. Ils ont invité entre autres ma fille à figurer dans ce film parce qu'elle avait déjà joué avec moi dans un autre film, et ils voulaient montrer une scène de famille. Mon mari était blanc et mes antécédents sont en grande partie écossais. D'ailleurs mon nom de famille est Armstrong. Ma famille a été métissée depuis de nombreuses générations si bien que ma fille a l'air tout à fait blanche alors que son père était plus foncé que moi.

Nous étions en train de patiner en tenant Tania par la main et voilà que le réalisateur s'approche de nous pour nous dire qu'on va confier une scène avec Tania. Nous ne savions pas qu'il s'agissait d'un gros plan. Il y avait aussi une personne originaire des Indes qui jouait dans ce film. Il a été filmé pendant qu'il faisait une pirouette et on le voyait de dos. Quand je leur ai demandé quand est-ce qu'on va faire les gros plans, ils m'ont dit qu'on nous filmerait de loin. En réalité il n'y a pas moyen de nous voir dans le film.

On voit donc ma fille assise dans la neige en train de parler à une autre petite fille. Ma fille porte une toque blanche, elle a la peau blanche, des yeux brun clair et pas le moindre trait négroïde. On était aussi censé voir une petite fille chinoise en train de placer un filtre dans la chaudière. On était censés la voir en pied, mais on n'a vu que sa main.

Nous avons donc téléphoné aux responsables de la distribution. Je leur ai dit que nous savions très bien ce qui se passait, et je leur ai demandé de répéter au journaliste du *Toronto Star* ce qu'ils venaient de me dire. Nous savions ce qui se passait. Ils me devaient une faveur. Ils m'ont dit que ceux qui avaient commandé cette publicité soutenaient que, bien sûr, il y avait des Noirs dans ces annonces. Mais qu'en est-il de la petite fille qu'on voit à la fin d'une des annonces? Personne ne peut savoir qu'elle est noire. Et si vous ne croyez pas que c'est vrai . . . On me dit que ma fille est noire, voilà l'attitude à laquelle on fait face.

Vous avez mentionné le nom d'un certain Oscar Peterson. Moi, je vous parle d'une petite fille qui a les cheveux blonds, et les gens lui disent qu'elle est noire. Voilà donc cette gosse de cinq ans qui danse dans un lobby et qui dit: Je ne danse pas comme les nègres. D'où a-t-elle cette idée qu'il y a des nègres et qu'ils dansent? Elle n'a que cinq ans. Elle ne connaît pas grand-chose. Je lui demande: «C'est quoi, des nègres, Tanya?» Elle me répond que ce sont les Noirs. Je lui demande alors: «Et moi, qu'est-ce que je suis? Elle me répond que je ne suis pas noire, que je suis brune. Voilà comment les enfants pensent, voilà comment ils commencent à faire des distinctions.

Tout est jugé selon la couleur, plus notre peau est claire dans notre société . . . On nous parle de la première *Miss America* noire, qui a à peine l'air noir. Elle est belle. Mais qu'en est-il

[Text]

black; she is beautiful. What about the darker lights? Well, they are not so beautiful. Why is it the first black astronaut . . . ? He is just a man like any other.

Mr. Kelly: A lot of your references come from the American experience.

Mrs. Armstrong: From the American experience?

Mr. Kelly: Yes. Are Canadian attitudes towards race seriously shaped by the American media?

Mrs. Armstrong: There are two things I would like to clear up. There is a mistaken feeling that the American media are more facilitating as far as blacks and visible minorities are concerned. That is completely wrong. There is no definite affirmative action to have a quota system in the States.

In 1981 a group called Image, which is an amalgamation of all the different visible minority groups in the United States, took the broadcasting, NBC, CBS, to court because they feel they are violating the equal opportunity, which is part of their Constitution. But they have to go to court to do it. So what we get from the United States . . .

I looked at Canadian programming, just Canadian TV. There are no black people on there at all. I looked at Saturday morning, *Romper Room*; it is all Canadian, Channel 9, Channel 5. You do not see any blacks or Japanese or anything. Those kids are getting up at 8.00 a.m. and watching that right through, right back to *The Flintstones*, which is pre-dinosaur time, and there are no black people anywhere. There are no Japanese or anything. It is totally white right down the line, the puppets, everything.

The American programming is just about the same. What the American programming does is perpetuate the stereotypes. The American programs have J.J. and people living in the ghetto talking this jive talk. So when I go out on the street—and I am brought up in a very straight, WASP Canadian atmosphere—I do not see any other black people around. The first black person I meet says: Hey, momma, what you doing? I do not know what the guy is talking about. I am not his momma, and I am very put off. I have white people trying to relate to me by talking to me in black jive, because they think they are making me comfortable, because they believe the stereotypes, too.

So what we need is to not just say the Americans are all bombarded with it. There is a big thing about our being patriotic as Canadians. Are we another state? Fine, we are going to get American stuff coming in, but we tend to believe the Americans have ghettos and we do not, that the Americans have a race relations problem and we do not, and Americans have segregation and we do not. So we have a more tolerant kind of attitude as if we are better as far as race relations are concerned.

I think what we have to do is actually make it real in the sense of what we really believe about black people who are in

[Translation]

de celles qui ont la peau plus foncée? Eh bien, elles sont moins belles. Pourquoi parle-t-on du premier astronaute noir? C'est un homme comme les autres.

M. Kelly: Vous faites souvent allusion à l'expérience américaine.

Mme Armstrong: L'expérience américaine?

M. Kelly: Oui. Les attitudes raciales des Canadiens sont-elles façonnées de façon importante par les médias américains?

Mme Armstrong: Je tiens à préciser deux choses. On a l'impression, à tort, que les médias américains représentent mieux les Noirs et les minorités visibles. C'est tout à fait faux. Il n'existe pas de programme d'action positive pour créer des quotas aux États-Unis.

En 1981, un groupe qui s'appelle Image, qui regroupe les minorités visibles des États-Unis a poursuivi en justice les réseaux de radiodiffusion NBC et CBS, parce qu'il estimait que les réseaux ne respectaient pas le principe d'égalité de chances, qui est enchâssé dans leur constitution. Mais il faut procéder par une poursuite en justice. Donc ce que nous recevons des États-Unis . . .

J'ai regardé des émissions canadiennes à la télévision. On n'y trouve aucun Noir. Un samedi matin, j'ai regardé l'émission canadienne qui s'appelle *Romper Room* aux canaux 9 et 5. On y voit aucun Noir, aucun Japonais. Les enfants se lèvent à 8 heures du matin et regardent les émissions toute la matinée, y compris les *Pierreafeu*, qui remontent à l'époque avant les dinosaures, et il n'y a aucun Noir dans aucune de ces émissions. On n'y voit pas de Japonais ni d'autres groupes minoritaires. Tous les personnages sont blancs, y compris les marionnettes.

Les émissions américaines sont à peu près pareilles, sauf qu'elles perpétuent les stéréotypes. Il y a des personnages comme J.J. et des gens qui vivent dans le ghetto et qui parlent l'argot des noirs. Moi j'ai été élevée dans une ambiance canadienne très sérieuse, blanche et protestante, et je ne vois jamais d'autres Noirs. Le premier noir que je vois me dit: «Aie, bébé, comment ça va?» Je ne sais pas de quoi il parle. Je ne suis pas son bébé, et je suis très vexée. Certains Blancs essaient de me mettre à l'aise en utilisant le parler des noirs, parce que eux aussi croient aux stéréotypes.

Il ne faut pas simplement dire que les Américains sont bombardés de cela. On fait beaucoup de cas de notre patriotisme en tant que Canadiens. Le Canada est-il simplement un autre état? Très bien, mais si on va recevoir des émissions américaines, nous aurons tendance à croire que les Américains ont des ghettos, tandis que nous n'en avons pas, et que les Américains ont un problème de relations entre les races, tandis que nous n'en avons pas, et que les Américains ont la ségrégation, tandis que nous n'en avons pas. Nous avons donc une attitude plus tolérante, et on prétend pour cela que nous avons moins de problèmes raciaux.

Ce qu'il faut transmettre est l'image véritable des Noirs du Canada, par l'entremise des médias, qui constituent notre outil

[Texte]

Canada and focus that out there by and through the media, which is our most powerful tool in a technological age. It is not an agrarian society any more. We are running on computers and TV, billboards and radio, and that is it.

• 1645

So we have to use that. If we really believe we are different . . . and I like to believe that Canadians are different. I have come to this conclusion. A lot of different times I have gone in for jobs and they ask me where I am from. I will say that I was born in Toronto. Oh, right. Their attitudes change, I am a Canadian. That seems to be the first thing—I am Canadian. It is like, boy, we have all these foreigners coming in here, these West Indians in here causing trouble, and everybody is causing trouble. I have to align with them because I understand that point of view, because this is my country. I get pulled back and forth, too.

But at the same time when I am walking down the street, nobody knows I am Canadian; they just think I am black. So I have to stand by my community, and my community is the immigrants and the east Asians and the Pakistanis who are now being called "niggers". We have made inroads; we are not called niggers any more; it is the Pakistanis or whatever.

My father told me every single race has been a slave. Okay, that is fine and dandy; but the thing is, because we know where the power is, I say to the government, look in your own backyard; look at the boards and commissions where there is nobody there to make sure visible minorities are going to be hired.

You cannot be expected to do it all. Who do you guys think you are? You are white. You think white, and you cannot be faulted for that. So then you have to turn around and say: We need women there; we need Japanese people . . . radio stations; we need black people there because we have to let them have their point of view and let them say what they think. You cannot think for us. When I say, what about black programming; you guys say, but it is white writers and we cannot expect them to think about black people because they are white. Well, why can we not use that further and say that we cannot expect that from the governing sectors either if they are all white.

We can talk and talk and talk and talk, but we have to do something, encourage people to do something. And remember this is a free country, so let us give people a choice and an opportunity. Remember where this country operates; it is through money, and that is all, and start opening up the doors as far as appointing people to boards and commissions to help you make those decisions, just like you are calling this committee now asking people on the street to come and say something to you.

The Chairman: Mrs. Armstrong, thank you. I detect, with the return now to the thesis you put to us initially, that would be an appropriate place for us to come to a conclusion.

[Traduction]

le plus puissant dans une époque technologique. Il ne s'agit plus d'une société agraire. Tout fonctionne à l'aide d'ordinateurs, de la télévision, de la radio, et des panneaux d'affichage. C'est comme cela.

Nous devons donc nous en servir. Si nous croyons fermement que nous sommes différents . . . et je préfère croire que les Canadiens sont différents. J'en suis arrivée à cette conclusion. Seulement, lorsque je fais une demande d'emploi, on me demande d'où je viens. Je réponds en disant que je suis née à Toronto. On me répond, ah bon. Les attitudes changent, je suis Canadienne. Voilà la chose la plus importante, je suis Canadienne. On me dit qu'il y a tant d'immigrants étrangers qui arrivent chez nous, les gens des Antilles qui causent des problèmes, et tous ces étrangers qui causent des problèmes. Je comprends ces plaintes, je comprends ce point de vue, car c'est mon pays. J'éprouve donc des tiraillements.

Mais lorsque je me promène dans la rue, personne ne sait que je suis Canadienne, tout le monde pense que je suis noire. Je dois donc défendre ma communauté également, et ma communauté, ce sont les immigrants, les Asiatiques, et les Pakistanais, qu'on appelle maintenant les «nègres». Nous avons pourtant fait des progrès; on ne nous appelle plus des nègres, on réserve ça aux Pakistanais, ou à d'autres groupes.

Mon père m'a dit que chaque race a connu l'esclavage. D'accord, je sais que c'est très bien; mais, puisque nous savons où réside le pouvoir, je dis aux responsables du gouvernement de s'occuper de la situation chez eux. Il existe toutes sortes de conseils et de commissions, mais personne ne s'assure que les représentants des minorités visibles seront embauchés.

Mais on ne peut pas s'attendre à ce que vous fassiez tout. Pour qui vous prenez-vous? Vous êtes des Blancs. Vous pensez comme des Blancs, et on ne peut pas vous critiquer pour cela. Ensuite vous nous dites qu'on a besoin de femmes ici, qu'on a besoin de Japonais ou de Noirs, car il faut leur donner la possibilité d'exprimer leur point de vue. Vous ne pouvez pas penser à notre place. Lorsque je vous pose des questions au sujet de programmation noire, vous me répondez que les dialoguistes sont des Blancs, et qu'on ne peut pas s'attendre à ce qu'ils pensent aux Noirs. On peut appliquer le même principe aux gouvernements, et dire qu'on ne peut pas s'attendre à ce qu'ils pensent aux Noirs non plus, si ce sont tous des Blancs.

Nous pouvons parler pendant longtemps, mais il faut faire quelque chose, il faut encourager les gens à faire quelque chose. Il ne faut pas oublier non plus que c'est un pays libre, donc donnant aux gens un choix et une possibilité. Il ne faut pas oublier non plus que le pays fonctionne grâce à l'argent. Il faut donc commencer à nommer des représentants des groupes minoritaires aux conseils et aux commissions pour vous aider à prendre certaines décisions. D'ailleurs, c'est ce que vous faites en ce moment en demandant des gens de venir vous parler.

Le président: Je vous remercie, madame Armstrong. Puisque vous êtes revenue à votre thèse du début, je pense que c'est un bon moment de mettre fin à votre témoignage.

[Text]

Mrs. Armstrong: Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much for your help.

Our next witness is Professor Reitz, University of Toronto, Sociology Department. Professor, could we know in the first instance whether you come as an individual or as representing the University of Toronto?

Professor J.G. Reitz (Sociology Department, University of Toronto): Just as an individual. I took it upon myself to send the committee some documents reporting the results of research that I and some others had undertaken related to the work of the committee. I thought you should know about it. I am just representing myself.

The Chairman: Thank you. Perhaps you could proceed then with the presentation. Inasmuch as it is substantially lengthy, there will not be time for you to read through it completely, obviously. But what you might do for us is highlight some of the specific items and then rely on us to put some questions to you that may expand on that.

Prof. Reitz: I had no intention of reading my speech. I assumed that since I had sent a number of copies to you that members would have taken a look at it. Let me simply point to what is in the document I sent.

I considered a number of issues related to the extent of racial discrimination in employment in this country, insofar as it has been possible for a social scientist to determine the causes of that discrimination; what would seem to be projected for the future of race relations in Canadian society; and finally I listed some potential solutions.

• 1650

As to the evidence on racial discrimination in employment in Canada, everyone who has examined the available evidence agrees it is inadequate. It is very difficult to demonstrate the existence of discrimination because of the need to take account of job qualifications and the difficulty in determining what relevant job qualifications are in specific instances. All the research, which includes analysis of 1971 census data, 1976 census data, a 1969-1970 study of immigration to Canada, a three-year study of immigration to Canada and two major social surveys in Toronto—one in 1978 and another around 1972—points to the conclusion that at least two groups, West Indian blacks and south Asians, experience a lower economic standard of living than other groups in Canada. They have lower incomes and experience more unemployment. This seems to be fairly clear.

In the research, only a small part of that lower economic standing has been attributable to differences in job qualifications. As I say, this is partly because of the difficulty in knowing what relevant job qualifications are. Simply, for example, assuming education to be a relevant job qualification and assessing incomes in relation to education leads to significant underestimation of discrimination. There are many

[Translation]

Mme Armstrong: Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup de votre aide.

Notre prochain témoin est le professeur Reitz, du Département de sociologie de l'Université de Toronto. Puis-je vous demander d'abord, monsieur le professeur, si vous comparaissez en tant que représentant de l'Université de Toronto, ou en tant que particulier?

Le professeur J.G. Reitz (Département de sociologie, Université de Toronto): Je comparais en tant que particulier. J'ai envoyé au Comité des documents au sujet des résultats de certaines recherches que moi-même et certains autres avons effectuées au sujet de votre mandat. Je tenais à vous en informer. Mais je comparais à titre individuel.

Le président: Merci. Voulez-vous donc passer à votre exposé? Étant donné qu'il est plutôt long, il n'y aurait pas suffisamment de temps pour le lire en entier. Vous pourriez peut-être nous parler de certains des points saillants, et ensuite vous pourrez développer vos idées pendant la période de questions.

M. Reitz: Je n'ai nullement l'intention de lire mon mémoire. Je tiens pour acquis que, puisque je vous en ai envoyé des exemplaires, les membres du Comité l'auront déjà examiné. Permettez-moi de vous parler des points principaux du document.

J'ai étudié plusieurs questions au sujet de l'ampleur de la discrimination raciale dans le domaine de l'emploi au Canada, dans la mesure où les spécialistes des sciences humaines ont pu déterminer les causes d'une telle discrimination. J'ai également examiné les prévisions d'avenir des relations interraciales au Canada, et j'ai enfin énuméré certaines solutions possibles.

Quant aux preuves de la discrimination raciale dans le domaine de l'emploi au Canada, tous ceux qui ont examiné les preuves disponibles conviennent qu'elles sont insuffisantes. Il est très difficile de démontrer l'existence de la discrimination, parce qu'il faut tenir compte des compétences requises, et il est parfois difficile de déterminer quelles sont les compétences nécessaires dans certains cas. Toutes les recherches, c'est-à-dire une analyse des données du recensement de 1971 et de 1976, une étude effectuée en 1969-1970 sur l'immigration au Canada, une étude de trois ans sur l'immigration au Canada et deux enquêtes importantes sur la situation sociale à Toronto—dont une a été effectuée en 1978 et l'autre vers 1972—indiquent qu'au moins deux groupes, les Noirs des Antilles, et les Asiatiques du sud de l'Asie, connaissent un niveau de vie inférieur à celui des autres groupes du Canada. Ils ont des revenus plus bas et connaissent davantage de chômage. Ce fait semble assez clair.

D'après les recherches, on n'attribue qu'une partie minime de ce niveau de vie inférieure aux différences des compétences professionnelles. Comme je l'ai dit, cela tient en partie au fait qu'il est difficile de savoir quelles sont les compétences pertinentes pour un emploi donné. Par exemple, si nous supposons que le degré de scolarité est une compétence pertinente, et si nous évaluons les revenus par rapport à cette

[Texte]

cases in which education is set as a job qualification where it is in fact not really relevant to performing the job. But it serves to exclude relatively uneducated immigrant groups from access to employment.

As I say, the research is not incontrovertible. It is relevant, though, to point out that when both blacks and whites in Canada are asked about their perceptions of the existence of discrimination, there is widespread belief by blacks that discrimination occurs and there is also widespread belief by non-black or European-origin Canadians that discrimination against blacks, Pakistanis and Indians is quite extreme, certainly more extreme than that experienced by any other group. If I had to compare the amount of discrimination which is perceived to be directed at blacks, it appears in the perception of Canadians to be roughly the equivalent of the amount of discrimination directed against women in the labour market, which is certainly significant.

I believe it would be useful if I were to indicate the kind of information I think would be needed and useful in effecting the debates on race relations in Canada. First, I believe we should be doing the kind of experimental work which was done in Britain to show the existence of discrimination in actual control experiments where whites and blacks of identical qualifications apply for jobs and experimenters observe the results. In Britain, there was no question that when a person who was identifiable in a letter of application as black applied for a job, he was likely to be told the job had already been filled or his qualifications were inadequate or the job no longer existed or something of the kind, whereas a white person with identical qualifications on paper would be invited in for an interview and so on. Those experiments had a dramatic effect on race relations debates in Britain because it became impossible for any responsible person to deny the existence of discrimination. The letters of response from prospective employers were published in government studies, the letter to the black on one page and the letter to the white on the next page. It went on for page after page and any reasonably fair-minded person looking at them would be forced to conclude that discrimination was a fact.

The other kind of evidence needed is some monitoring of non-European groups' economic progress over time. Most people looking at the experience of immigrants will say: Well, you would not expect a new immigrant group to immediately rush to a position of equality with other groups in Canadian society. A good question is: How much time? And if we have a system for monitoring, over time, the experiences of the different groups in the economy, I think that would be a basis for assessing whether the progress is adequate or not adequate.

• 1655

Let me say that on the question of the causes of discrimination, there is a widespread public belief that one of the central causes of discrimination is racism, racism rooted in ignorance. I think a lot of ignorant things are said by racists, or in defence

[Traduction]

scolarité, il en résulte une sous-estimation importante de la discrimination. Souvent, le degré de scolarisation est une des compétences nécessaires, même s'il n'est pas vraiment pertinent à l'exécution de la tâche. Mais de cette façon, des groupes d'immigrants relativement peu instruits n'ont pas accès à ce genre d'emploi.

Je répète donc que les recherches ne sont pas irréfutables. Il est important, cependant, de signaler les différentes réponses qu'on obtient lorsqu'on demande aux Noirs et aux Blancs du Canada si la discrimination existe. En général, les Noirs estiment que la discrimination existe, mais les non-Noirs ou les Canadiens d'origine européenne estiment qu'il y a beaucoup plus de discrimination contre les Noirs, les Pakistanais et les Indiens que contre tout autre groupe. Les Canadiens ont l'impression que les Noirs font l'objet d'à peu près le même degré de discrimination que les femmes dans le marché du travail, ce qui est certainement important.

Je pense qu'il serait utile que je vous dise quelle sorte de renseignements serait nécessaire pour avoir une influence sur les discussions au sujet des relations interraciales au Canada. Tout d'abord, j'estime que nous devrions faire le genre d'expérimentation qui a été faite en Grande-Bretagne pour démontrer l'existence de la discrimination dans des expériences contrôlées, où des Blancs et des Noirs ayant les mêmes compétences font une demande pour certains emplois. Lorsqu'il était clair d'après la demande que le candidat était Noir, il était probable qu'on lui dise que le poste avait déjà été comblé, que ses compétences n'étaient pas suffisantes ou que le poste n'existait plus. Un Blanc avec les compétences identiques serait convoqué à une entrevue. Ces expériences ont eu un effet dramatique sur les discussions au sujet des relations interraciales en Grande-Bretagne, car toute personne responsable ne pouvait plus nier l'existence de la discrimination. Les études effectuées par le gouvernement publiaient les lettres des employeurs éventuels, d'un côté de la page la lettre adressée au candidat blanc, et de l'autre côté, celle adressée au candidat noir. Il y en avait des pages et des pages, et toute personne équitable ne pouvait pas les lire sans conclure à l'existence de la discrimination.

Il nous faut également contrôler le progrès économique du groupe non européen dans le temps. La réaction de beaucoup de gens à l'expérience des immigrants sera la suivante: «Eh bien, on ne peut pas s'attendre qu'un nouveau groupe immigrant ait tout de suite l'égalité avec d'autres groupes de la société canadienne». Il serait bon de nous demander combien de temps il faut compter. S'il nous était possible de contrôler les expériences des différents groupes, je pense que nous serions en mesure d'évaluer si oui ou non les progrès sont suffisants.

Pour ce qui est des causes de la discrimination, le public croit en général qu'une des causes principales de la discrimination est le racisme, qui est enraciné dans l'ignorance. Même si je pense que les racistes disent bien des choses par ignorance,

[Text]

of racist policies, but I do not think that the general thrust of sociological thinking about race relations is that ignorance is the cause of racism.

Racism and discrimination are a product of economic conflicts between groups having different interests. In fact, the reason why a lot of immigrant groups are brought to this country is because they work at lower wages than the corresponding group of native-born Canadians, and there is a definite economic conflict that is built in there. The paper I presented discusses this at more length.

I simply want to point out that I believe, in terms of solutions, the idea that the race relations problem will be solved by propaganda, educational programs, efforts to create mutual understanding between groups... I do not think that by itself—I certainly have no objection to that. I think, in view of the sociological understanding of the problem, that is likely to prove completely inadequate, and it certainly has proved inadequate in every other instance in which that kind of policy has been tried. It seems to me any realistic solutions to a situation would involve some kind of direct intervention into the labour market to deal with the conflicts of interest between different groups that exist there. Again, in the paper, I went into more detail regarding solutions.

I would like to make one comment. I spent last spring conducting a study in Britain on the race relations situation there, to see whether there was anything Canadians could learn from the British experience relevant to race relations. I have not really drawn my conclusions completely, but I do not think there is... It is quite obvious that the racial situation in Britain is far more tense and has been aggravated to a much greater extent than has so far occurred in Canada. There is no doubt about that. I would not dispute that for a minute. But I think it is also not possible to say there is less discrimination against blacks or visible minorities in Canada than there is in Britain. Certainly, the evidence shows that Canadian attitudes towards blacks are as negative as British attitudes towards blacks.

Second, if you look at the response of British institutions to race relations, I do not really see a significant difference between the way the British have dealt with complaints, when they arise, and the way Canadians have dealt with complaints, when they arise.

In both cases you have a heavy reliance on black policy advisers, almost no black representation in positions of political power. And you have the development of policies which involve no real shift of resources from one group to another, and no direct intervention into economic affairs. There is a great reliance on human rights legislation. The attitude of blacks in Britain towards human rights legislation is quite cynical. They believe it is merely a device by which the white society can defend itself against the charge of discrimination.

There is no doubt that in Britain, and in Canada, a lot of people point to the existence of legislation prohibiting discrimination. They point to that legislation as proof that discrimina-

[Translation]

ou pour défendre des politiques racistes, je ne pense pas qu'en général les sociologues estiment que le racisme découle de l'ignorance.

Le racisme et la discrimination sont un résultat de conflits économiques entre groupes à intérêts différents. En fait, la raison pour laquelle on amène beaucoup de groupes d'immigrants au pays, c'est parce qu'ils acceptent des salaires inférieurs à ceux d'un groupe semblable de Canadiens indigènes. Il existe donc un conflit économique dès le départ. Je parle de cette question en plus grand détail dans mon mémoire.

Même si je ne m'oppose pas aux campagnes d'information et aux efforts d'encourager la compréhension réciproque des groupes, à mon avis, le problème des relations interraciales ne sera pas résolu de cette façon. Compte tenu des aspects sociologiques du problème, je pense que cette solution s'avérera tout à fait insuffisante, comme ça a été le cas presque chaque fois qu'elle a été appliquée par le passé. Il faut plutôt intervenir directement dans le marché du travail pour s'occuper des conflits d'intérêts entre les différents groupes. Ce serait une solution réaliste, à mon avis. Là encore, je suis entré davantage dans les détails dans mon mémoire.

Il y a un commentaire que je veux faire. J'étais en Grande-Bretagne le printemps dernier pour effectuer une étude sur la situation des relations interraciales là-bas, et pour voir si les Canadiens pouvaient apprendre quelque chose de l'expérience britannique dans ce domaine. Je n'ai pas tout à fait tiré mes conclusions, mais je ne pense pas que... Il est évident que la situation en britannique est beaucoup plus tendue et a été exacerbée beaucoup plus là-bas que ce n'est le cas jusqu'ici au Canada. Il n'y a pas de doute là-dessus. Je ne le nierai nullement. Cependant, il n'est toutefois pas possible de prétendre qu'il existe moins de discrimination contre les Noirs ou contre les minorités visibles au Canada qu'en Grande-Bretagne. D'après les preuves, les attitudes des Canadiens envers les Noirs sont tout aussi négatives que celles des britanniques.

Deuxièmement, je ne vois pas de différence importante entre la réaction des institutions britanniques aux plaintes concernant les relations interraciales, et la réaction des institutions canadiennes à ce genre de plaintes.

Dans les deux cas, on dépend beaucoup des conseillers de politique noirs, tandis qu'il n'y a presque pas de Noirs qui ont des postes de pouvoirs politiques. On élabore des politiques qui ne déplacent pas vraiment les ressources d'un groupe à un autre, et qui ne touchent pas le domaine économique. On dépend beaucoup des lois concernant les droits de la personne. L'attitude des Noirs en Grande-Bretagne envers ce genre de loi est plutôt cynique. Ils estiment qu'il s'agit simplement d'un mécanisme utilisé par la société blanche pour se défendre contre l'accusation de discrimination.

Il ne fait pas de doute qu'en Grande-Bretagne et au Canada, beaucoup de personnes mentionnent l'existence de lois qui interdisent la discrimination. D'après elles, ces lois prouvent

[Texte]

tion does not exist, because it is against the law. If it existed, and they were violating the law, then they would be punished. It is almost impossible, of course, to use that law to actually deal with discrimination on a societal scale.

• 1700

In effect, I am saying I do not really see any reason to believe that Canadian society has—at least up to the present—responded to the racial problem in a way that is significantly different from the way British institutions respond. You will often hear that Canada differ from Britain because it has a multicultural tradition and that this is something which does not exist in Britain.

I do not really see how multiculturalism has significantly altered race relations in Canada and made them different from what is observed in Britain. I do not want to stress too much the findings of the British study because they are not yet really finalized or written up or available for detailed scrutiny.

This is all I really want to say. If there are questions about anything in the paper or anything I have said, I would be happy to answer them.

The Chairman: Thank you, sir.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Yes, thank you very much, Mr. Chairman.

I am very interested in the paper. I think there are a lot of excellent observations here, and focusing in on your policies for the 1980s, I notice they are almost a Porter-like opposition to multiculturalism when you suggest that there should not be an emphasis on culture retention. I am interested in how you would argue this point.

We had a very eloquent plea, even in our sittings here in Toronto, from the Caribbean black community, I think it was, who argued that if there is going to be this shift of emphasis from institutional completeness or development of voluntary organizations or even community centres, the black community will not have the opportunity, with a policy shift to programs, to develop some of their voluntary organizations.

Prof. Reitz: I am not sure why you regarded the paper as an opposition to multiculturalism. I happen to think multiculturalism is a fine policy. I just do not think it is related to race relations. The idea that multiculturalism as a policy will contribute to the reduction of racial discrimination I think is basically rooted in the idea that discrimination is a problem of inter-group understanding, and I do not really think that is the case. As a matter of fact, as I mentioned in the paper, the first time I have ever heard opposition to multiculturalism on the part of leading groups in Canada—serious leading groups—is in connection with West Indian blacks. The belief was expressed to me, by some Canadian businessmen, that multiculturalism is a fine idea but West Indians have to understand that their culture is not appropriate to industrial society, and that in the case of those groups, they either have

[Traduction]

que la discrimination n'existe pas, car elle n'est pas permise d'après la loi. Si la discrimination existait, et si la loi n'était pas respectée, les coupables seraient punis. Il est presque impossible, bien entendu, de faire face à la discrimination à l'échelle de la société en ayant recours à ce genre de loi.

Autrement dit, je ne vois pas de preuve qui me convainque que les institutions canadiennes—de moins jusqu'ici—aient répondu au problème du racisme de façon différente que les institutions britanniques. On entend souvent dire que le Canada est différent de la Grande-Bretagne à cause de notre tradition multiculturelle, qui n'existe pas en Grande-Bretagne.

Je ne vois pas comment le multiculturalisme a changé de façon importante les relations interraciales au Canada pour les rendre différentes de celles qui existent en Grande-Bretagne. Je ne veux pas trop insister sur les conclusions de l'étude que j'ai faite en Grande-Bretagne, parce qu'elles ne sont pas encore définitives, ni disponibles.

Voilà tout ce que je voulais vous dire. Si vous avez des questions à me poser, au sujet du mémoire ou des observations que je viens de faire, je serais heureux d'y répondre.

Le président: Merci.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Oui, merci beaucoup, monsieur le président.

Je trouve votre mémoire très intéressant. Il contient beaucoup de remarques excellentes. Pour ce qui est de vos politiques pour les années 1980, je constate qu'elles représentent une opposition au multiculturalisme qui est presque semblable à celle de Porter. Vous dites, par exemple, qu'on ne devrait pas insister sur le maintien de la culture. Je m'intéresse à votre réaction à ce commentaire.

Même lors de nos séances ici à Toronto, la communauté noire des Caraïbes, je pense, nous a dit très éloquentement, que si on va insister davantage sur les programmes, plutôt que sur la mise en valeur d'organismes bénévoles ou de centres communautaires, la communauté noire n'aura pas l'occasion de mettre au point certains de ses organismes bénévoles.

M. Reitz: Je ne sais pas trop pourquoi vous considérez que je m'oppose au multiculturalisme dans le mémoire. Il se trouve que je pense que le multiculturalisme est une très bonne politique. Mais à mon avis, elle n'est pas liée au problème des relations interraciales. L'idée selon laquelle le multiculturalisme, en tant que politique, peut contribuer à réduire la discrimination raciale part du principe qui veut que la discrimination soit un problème de compréhension entre groupes, mais je ne crois pas que ce soit le cas. Comme je le dis dans mon mémoire, la première fois que j'ai entendu quelqu'un d'un groupe important au Canada s'opposer au multiculturalisme, c'était relativement à la question des Antillais noirs. Selon certains hommes d'affaires canadiens, le multiculturalisme était une bonne idée, mais il fallait que les Antillais comprennent que leur culture cadrait mal avec la société

[Text]

to stop coming to this country or they are going to have to assimilate to the Canadian ideas about work. But I am not an opponent of multiculturalism. Do not get me wrong. I just do not believe there is any reason to rely on multiculturalism as a solution to race relations problems.

• 1705

Mr. Lewycky: You mentioned in your paper that one of the policies you would recommend is some type of assistance to small business enterprises, and of course, you make reference to American models. I just wonder if you have any specific examples from experience that you could tell us of. The reason I say that is because quite often it seems that distance makes a difference. We hear people in Toronto saying: Why do we not try the project that is built for blacks in Nova Scotia? And we talk to the blacks of Nova Scotia and they say the project does not help them. Here we hear examples of the United States, model after model, being touted. Could you give us a personal experience with any of these, or is it basically just from the literature?

Prof. Reitz: It is based on the literature, and I always am sceptical of claims made in the literature about the success of one strategy as opposed to another. When you look at the general statistics on the situation of blacks in the United States, you do not find a dramatic improvement.

The reason to believe in the importance of small business is that the European-origin immigrant groups that have been most successful in avoiding the effects of discrimination against them—namely, Italians and Jews—have achieved the position they have in Canada largely through independent businesses, business activities where they can, because they control those businesses, avoid the most direct effects of discrimination.

So what I am concerned about, in the case of the newly arriving groups, is that the climate for small business, which was more favourable at the time that Italians and Jews arrived in this country, is no longer so favourable. This may be an approach to the problem that could be considered. But I cannot give you really concrete evidence that it will work.

• 1710

Mr. Lewycky: One final question. We had Mr. McMurtry this afternoon who gave us the illustration of the British Race Relations Act as a justification for some of his proposals. In your study, have you any observations about the effectiveness of the British Race Relations Act of 1976 and what impact it has had? Or is it just cynically viewed like the human rights commissions?

Prof. Reitz: It is a very finely worded act. I have seen no more excellent pieces of legislation on race relations. However, it has had, I would argue, no effect on reducing the amount of discrimination in Britain and, as I said before, most blacks believe it has simply served as a defence mechanism used by the white institutions as a basis for their argument that they do not discriminate.

[Translation]

industrielle et que les groupes comme les leurs devaient, soit cesser de venir au Canada, soit assimiler les idées des Canadiens sur le travail. Remarquez bien que je ne suis pas contre le multiculturalisme. J'estime simplement que le multiculturalisme n'est pas une solution aux problèmes raciaux.

M. Lewycky: Vous indiquez dans votre mémoire qu'une des politiques que vous seriez prêt à recommander, serait d'aider les petites entreprises, et vous donnez l'exemple de ce qui se passe aux États-Unis. Je me demande cependant si vous avez des cas précis à nous citer. Je vous pose la question parce que, très souvent, la distance semble faire une différence. Il y a des gens à Toronto qui nous disent: «Pourquoi n'essayez-vous pas tel ou tel projet avec les Noirs de la Nouvelle-Écosse»? Lorsque nous parlons aux Noirs de la Nouvelle-Écosse, cependant, ils nous disent qu'ils n'en veulent pas. Vous avez vous-même parlé de l'exemple des États-Unis. Vous nous avez soumis un tas de modèles. Pouvez-vous nous dire si vous vous en êtes occupé personnellement ou si vous vous fiez seulement à ce que vous avez lu?

M. Reitz: Je me fie à ce que j'ai lu. Remarquez bien que je me méfie toujours de ce que je lis sur le succès que peut avoir telle ou telle stratégie par rapport à une autre. Il est vrai que les données générales sur la situation des Noirs aux États-Unis ne montrent pas d'amélioration spectaculaire.

L'importance des petites entreprises est évidente dans le cas des groupes d'immigrants européens. Ceux qui ont pu le plus facilement éviter les effets de la discrimination contre eux, c'est-à-dire les Italiens et les Juifs, y sont parvenus par le biais des petites entreprises indépendantes qu'ils ont établies au Canada. Le fait qu'ils contrôlaient eux-mêmes ces entreprises leur permettait d'éviter les effets les plus directs de la discrimination.

Ce qui m'inquiète dans le cas des arrivants les plus récents, c'est le fait que le climat n'est plus aussi favorable aux petites entreprises qu'il l'était à l'époque où les Italiens et les Juifs sont arrivés au pays. Cela pourrait être une amorce de solution au problème. Cependant, je ne peux pas vous soumettre de cas précis qui montre que son succès est garanti.

M. Lewycky: Une dernière question. Nous avons entendu cet après-midi M. McMurtry qui a semblé axer ses propositions sur la Loi britannique sur les relations raciales. Dans le cours de votre étude, vous avez pu juger de l'efficacité et de l'impact de cette loi britannique de 1976 sur les relations raciales. Est-elle considérée avec beaucoup de cynisme, comme le sont les commissions sur les droits de la personne?

M. Reitz: C'est une loi qui est très bien rédigée. Franchement, je n'ai pas vu de meilleures lois sur les relations raciales. Il n'en reste pas moins que, selon moi, elle n'a pas eu beaucoup d'effet au niveau de la réduction de la discrimination en Grande-Bretagne. Comme je l'ai déjà indiqué, la plupart des Noirs estiment qu'elle représente simplement un moyen de défense facile pour les institutions blanches qui veulent se disculper contre l'accusation de faire de la discrimination.

[Texte]

The problem is that there is no effective means of enforcing that legislation. There is none. I examined cases brought before the industrial tribunals in Britain alleging that discrimination had existed. I did it in three cities: in Bristol, in Nottingham and in one of the London boroughs. In Bristol, for example, every single case brought forward was turned down for lack of evidence. In any case, it did not matter because the penalties that would be imposed on an employer convicted of discrimination under that legislation were almost entirely symbolic.

There is no aspect of class action in the legislation, like some legislation in the U.S. A claimant, a person launching a grievance, can only expect that if he, for example, was denied a job because of discrimination then he can have the company labelled as a discriminator and they can be forced to hire him . . . but only him and not any of the others. It is only on a case-by-case basis, and to actually use legislation like this to eliminate discrimination in an entire society is just not feasible.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. Paproski: Can I ask one simple question here? You made a study of the population on Asian and blacks. You said they earned \$3,800 less than white Anglo-Saxons. How many did you survey? Was it in the Toronto area?

Prof. Reitz: That is right. It was not a large sample but it was selected by the York University Survey Research Centre, which is the main organization conducting academic research in Canada. The total size of the sample was 2,400, roughly. The number of West Indian blacks, including both men and women, was about 150. So it is not a large sample.

Mr. Paproski: One hundred and fifty people?

Prof. Reitz: That is correct.

Mr. Paproski: And 2,800 of the others, did you say?

Prof. Reitz: Twenty-four hundred, of eight different groups.

Mr. Paproski: So around 2,500 or, let us say, 3,000 people.

Prof. Reitz: All right.

Mr. Paproski: Do you figure that is a pretty good survey, Professor?

Prof. Reitz: I take it for what it is worth. It obviously does not prove beyond a shadow of a doubt that discrimination is rampant. Certainly, I would take the \$3,800 figure with a grain of salt myself. As I said before, I think the evidence on discrimination in this country is not incontrovertible. The necessary research simply has not been done. But there is a widespread belief on the part of all the people surveyed in this study, which I think is fairly reliable, in the existence of discrimination.

I support the idea of conducting larger and more extensive studies on the question. The primary purpose of this study was not to document the existence of discrimination against blacks

[Traduction]

Le problème est qu'il n'y a pas vraiment de moyen efficace de faire appliquer cette loi. J'ai examiné les causes portées devant les tribunaux industriels en Grande-Bretagne par suite d'accusations de discrimination. J'ai examiné la situation à trois endroits: Bristol, Nottingham et un quartier de Londres. À Bristol, par exemple, toutes les causes sans exception ont été rejetées pour manque de preuve. Ce n'était guère important de toute façon, puisque les peines prévues pour les employeurs qui étaient reconnus coupables de discrimination en vertu de la loi étaient presque uniquement symboliques.

Il n'y a aucune possibilité de poursuite collective comme c'est le cas aux États-Unis. Un plaignant qui s'est vu refuser un emploi pour cause de discrimination ne peut espérer que faire reconnaître la compagnie comme coupable de discrimination et la forcer à l'embaucher. Il ne peut s'agir que de lui-même et non pas de qui que ce soit d'autre. Chaque cause est entendue individuellement. Avoir recours à la loi pour éliminer ce genre de discrimination à la grandeur d'une société est impensable.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

M. Paproski: Puis-je poser une question fort simple? Vous avez dit que votre étude de la population des Asiatiques et des Noirs montrait qu'ils gagnaient \$3,800 de moins que les Anglo-Saxons blancs. Sur combien de personnes a porté votre étude? Valait-elle seulement pour la région de Toronto?

M. Reitz: Il est vrai que l'échantillonnage était assez peu étendu, mais c'est le centre de recherche et d'enquête de l'Université York, le principal organisme de recherche universitaire au Canada, qui l'a établi. Je pense que l'échantillon comprenait à peu près 2,400 personnes. Le nombre d'Antillais noirs, hommes et femmes, s'établissait à environ 150. Je sais que ce n'est pas un grand échantillon.

M. Paproski: 150 personnes?

M. Reitz: En effet.

M. Paproski: En tout, il y en avait 2,800, dites-vous?

M. Reitz: 2,400, représentant huit groupes différents.

M. Paproski: Disons en gros 2,500 ou 3,000 personnes.

M. Reitz: Oui.

M. Paproski: Vous pensez que c'est une enquête assez représentative?

M. Reitz: Je l'accepte pour ce qu'elle est. Il est évident qu'elle ne prouve pas sans l'ombre d'un doute que la discrimination est répandue dans les quatre coins du pays. Pour ce qui est de ces \$3,800, remarquez bien que j'en prends et j'en laisse. Comme je l'ai dit, la preuve touchant la discrimination au pays n'est pas irréfutable. Je trouve que la recherche nécessaire pour cela n'a pas été faite. Cependant, la plupart des gens qui ont participé à cette enquête, qui est assez fiable, semblent être d'avis qu'il existe de la discrimination.

J'appuie certainement l'idée d'études plus étendues et plus poussées sur la question. Le but de celle-ci n'était pas particulièrement de prouver l'existence de discrimination à l'égard des

[Text]

or against any particular group. I think the information should be collected. I hope, however, that the making of decisions related to alleviating the discrimination will not wait until we have absolutely incontrovertible evidence of discrimination, because I found in my experience that it is really not possible to provide that kind of evidence. I mean short of these experiments that I did mention, which in Britain seem to have gone pretty much unchallenged as proof of the existence of discrimination. I hope that kind of experiment will be done in Canada. I tried to arrange for that, and I found that one organization refused to participate on the grounds that submitting a false job application in this country is illegal, and therefore . . . well, in order to conduct a proper experiment, in effect, you have to submit false job applications. And I am not sure how to get around that.

• 1715

Mr. Paproski: Thank you, professor.

The Chairman: Mr. Kelly.

Mr. Kelly: You said earlier that political power is the key, because that is where the decision-making authority resides. Yet, group after group have come before us and said that they cannot obtain power, given the nature of the present system. How then do you introduce people to power in an open and democratic system that does not facilitate their entry to positions of power?

Prof. Reitz: I think that is an extraordinarily good question. I do not really know the answer to that question, but I guess it is only that it is unlikely to happen. In what society in history can you point to an instance in which a group in power has voluntarily turned over power to some other group without being forced to do that? In our system we have a democratic process, but the potential for a group the size of, say, West Indian blacks in Toronto to exercise significant power, even within the democratic system, is very very slight.

Mr. Kelly: So many groups are seeking appointment to the Senate, and I think the senators should be flattered. I think that is a serious misreading of how the system operates. I mean this desire to receive appointments to the Senate. I am not too sure the Senate is the focus of power or one of them . . .

Prof. Reitz: You mean, the desire of the minority groups being appointed to the Senate?

Mr. Kelly: Yes. Well, the senators should be flattered when they read this testimony.

Mr. Reitz: Well, I agree with you there.

Mr. Kelly: I am interested in the economics of racism. I think you mention this on page 5 at the top:

Racial conflict may only further obstruct the economic machinery.

You talk about the economic returns to society and that presumably the remedial measures will outweigh their costs. I

[Translation]

Noirs ou de quelque groupe que ce soit. Tout ce que je souhaite, c'est que l'information nécessaire soit recueillie. Toutefois, j'espère qu'avant de prendre des décisions pour porter remède à la discrimination, on ne cherchera pas à établir l'existence de cette discrimination d'une façon incontestable. En effet, je me suis aperçu que ce genre de preuves étaient pratiquement impossibles à obtenir, à l'exception évidemment, des expériences dont j'ai parlé et qui, en Grande-Bretagne, ont été considérées comme des preuves incontestables de la discrimination. J'espère que ce genre d'expérience sera mené au Canada. J'ai cherché à organiser ce travail, et une organisation a refusé de participer sous prétexte qu'il était illégal de soumettre une fausse demande d'emploi dans ce pays. Or, pour mener à bien l'expérience, il faut effectivement soumettre de fausses demandes d'emploi. Je ne sais pas très bien comment on peut contourner ce problème.

M. Paproski: Merci, professeur.

Le président: Monsieur Kelly.

M. Kelly: Vous avez dit, tout à l'heure, que le pouvoir politique était la clé du problème parce que c'est là que réside le pouvoir de prendre des décisions. Et, pourtant, des groupes innombrables sont venus nous dire qu'ils ne peuvent pas obtenir de pouvoirs à cause de la nature du système actuel. Dans ces conditions, comment faites-vous pour familiariser les gens avec le pouvoir dans un système démocratique libre qui ne leur permet pas d'accéder facilement à des positions de pouvoir?

M. Reitz: Voilà une question extraordinairement intéressante. Je n'en connais pas la réponse, mais, effectivement, c'est très improbable. D'ailleurs, si vous recherchez dans l'histoire, essayez de trouver une société où un groupe au pouvoir a volontairement cédé une partie de son pouvoir à un autre groupe sans y être forcé. Nous vivons dans une société démocratique, mais les chances d'un groupe de l'importance de celui des Noirs antillais de Toronto d'accéder à un pouvoir véritable, même dans un régime démocratique, sont extrêmement faibles.

M. Kelly: Il y a tellement de groupes qui veulent se faire nommer au Sénat; les sénateurs devraient être flattés. C'est une fausse interprétation de la nature du système. Je parle de cette volonté d'être nommé au Sénat. Je ne suis pas certain que le Sénat soit un centre de pouvoirs ou l'un des centres . . .

M. Reitz: Vous parlez de l'attrait qu'exerce le Sénat dans les groupes minoritaires?

M. Kelly: Oui. Quand les sénateurs liront ce témoignage, ils devraient être flattés.

M. Reitz: Je suis bien d'accord avec vous.

M. Kelly: Je m'intéresse aux aspects économiques du racisme. À la page 5, tout en haut, vous dites:

Les conflits raciaux risquent d'enrayer encore plus la machine économique.

Vous parlez des bénéfices économiques pour la société et vous dites que les mesures de redressement qui seront prises

[Texte]

wonder if you can give us some concrete specific examples to illustrate that hypothesis within the Canadian context, please.

Prof. Reitz: Yes; I was going to say that if you wanted a concrete illustration of the economic costs of race relations, one would be Detroit, another one would be Manhattan, a third one would be Baltimore, and so on.

Mr. Kelly: Are they applicable to the Canadian scene?

Prof. Reitz: No, because the proportion of black population in those cities is much much larger. That was the reason why I was interested in some of the British cities, in particular Bristol, which has a proportion of blacks roughly the same as what we have in Toronto. The economic situation in Bristol is relatively good by economic standards, which must make it more parallel to what we have in Toronto. What you had in 1980 and in 1981 in Bristol was a series of riots which destroyed a considerable amount of property, and I suppose you could take that as evidence of the cost of racial conflict. But you have the fact that, in Bristol...

Mr. Kelly: Were these identical between Bristol and, say, Toronto? The social milieux—are they identical or synonymous?

• 1720

Prof. Reitz: No, they are not identical. Bristol is a city that has sat at the head of the Bristol Channel for about 800 or 900 years. It has a population of 500,000 people. It has a much less diverse economy than Toronto, and it is certainly much less ethnically diverse. There is no way you can find another Toronto somewhere else, you know, that had been 25 years down the road.

I am simply pointing to the fact that this city has a black population concentrated in a particular area of town and with an income far below that of whites in the city. It is an area of town where people have reached the point where there is very little hope for improvement in the future: there is despair; the condition of housing deteriorates; prostitution focuses in this area; there is a lot of violent crime.

Mr. Kelly: It is sort of like American cities, is that right?

Prof. Reitz: Except that the size of the population we are dealing with is fairly small. I think the point about Bristol that impressed me is that it does not take a city with an enormous black population to go through this same dreary cycle of residential concentration, discrimination, violence, and so on. Ghetto formation does not require the size of black population you have in the U.S.

The Chairman: A final question, Mr. Kelly.

Mr. Kelly: Okay. I was going to ask some questions based on the distinction that the professor makes between discrimination and racism, which I found fascinating. To the layman, it seems the two are synonymous. I would have thought so too. Could you just repeat the distinction that you have made? Is that an attitude?

[Traduction]

devraient plus que valoir leur coût. Pouvez-vous nous donner des exemples concrets, spécifiques, qui illustrent cette hypothèse dans le contexte canadien?

M. Reitz: Oui. J'allais dire que, si vous voulez des exemples concrets des coûts économiques des relations raciales, vous n'avez qu'à prendre ceux de Détroit, de Manhattan et de Baltimore, et cetera.

M. Kelly: Mais sont-ils applicables à la réalité canadienne?

M. Reitz: Non, parce que la proportion de population noire de ces villes est bien plus élevée. C'est la raison pour laquelle je me suis intéressé à certaines villes britanniques, en particulier Bristol, où la proportion de Noirs est approximativement la même qu'à Toronto. La situation économique à Bristol est relativement bonne, ce qui devrait la rendre assez comparable à celle de Toronto. En 1980 et en 1981, on a assisté à Bristol à une série d'émeutes; les pertes matérielles ont été très élevées et j'imagine que cela pourrait être considéré comme le coût des conflits raciaux. Mais il faut tenir compte du fait qu'à Bristol...

M. Kelly: La situation est-elle identique entre Bristol et Toronto? Le milieu social est-il identique ou comparable?

M. Reitz: Non, la situation n'est pas identique. Bristol domine le canal de Bristol depuis 800 ou 900 ans. La ville a une population de 500 000 personnes. Son économie est bien moins diversifiée que celle de Toronto et, bien moins diversifiée aussi est sa configuration ethnique. Vous ne retrouverez nulle part ailleurs le schéma de Toronto qui n'a que 25 ans d'expérience de ces problèmes.

Ce que j'essaie d'expliquer, c'est que la population noire de cette ville se concentre dans un secteur particulier de la ville, et que ses revenus sont bien inférieurs à ceux de la population blanche. C'est un secteur de la ville où les gens n'ont pas grand-chose à espérer de l'avenir: désespoir, conditions de logement qui se détériorent constamment, prostitution concentrée dans ce secteur, et un grand nombre de crimes violents.

M. Kelly: Un peu comme les villes américaines, n'est-ce pas?

M. Reitz: À cette exception qu'il s'agit d'une population bien moins nombreuse. Ce qui m'a frappé à Bristol, c'est qu'il n'est pas nécessaire d'avoir une énorme concentration de Noirs pour parvenir à ce cycle déplorable de la concentration résidentielle, discrimination, violence, etc. Pour qu'un ghetto se crée, il n'est pas nécessaire d'avoir des populations noires de l'importance de celles des États-Unis.

Le président: Monsieur Kelly, une dernière question.

M. Kelly: Bon. J'allais poser des questions sur la distinction que le professeur fait entre discrimination et racisme, ce qui m'a semblé très passionnant. Je pense que pour l'homme de la rue, les deux sont synonymes. C'est ce que j'aurais moi-même pensé. Pouvez-vous reprendre cette distinction que vous avez faite? S'agit-il d'une attitude?

[Text]

Prof. Reitz: That is right.

Mr. Kelly: If racism is an attitude, then the difference is between attitude and behaviour. Discrimination is the behaviour.

Prof. Reitz: That is right. And they are quite distinct. A person who is a racist does not necessarily discriminate if he is in a situation where he is constrained not to discriminate by rules, regulations, or whatever, or where he recognizes other people expect him not to discriminate. By the same token, a person who is not a racist may discriminate in a situation where he feels it necessary to do so.

Mr. Kelly: Is Canadian society both racist and discriminatory?

Prof. Reitz: I think there is certainly an element of both in Canada, for sure.

Mr. Kelly: Which of the two is predominant?

Prof. Reitz: Well, I think overt racism is more muted in Canada than it is in some other countries, certainly more than in Britain. Whether the degree of discrimination is less in Canada, I would feel less confident in saying. I think the evidence suggests that there is as much discrimination, even though overt racism may be less prevalent, because of the proximity to the American situation.

Mr. Kelly: Do you think that is going to be part of the problem of public acceptability of whatever recommendations we make in this report? I mean, that a person or people might say they are not racist, so therefore cannot possibly discriminate, or be a part of the discriminatory system. They do not make a distinction between the two or see the connection.

Prof. Reitz: Nobody likes to believe their own attitudes are based on hatred. I think the central problem of a committee like this one is to devise policies that can be politically acceptable in Canada. I mean, I think you can expect that if you formulate policies that are adequate to the problem a reaction is going to be on the part of many white Canadians that the blacks and minority groups are getting a special privilege, that they are being put in an advantaged position, that whereas everyone else is suffering the minorities are going to be getting all the breaks. That is the kind of attitude you are going to run up against if you really do recommend something serious in this area. So thinking of ways to prepare the population for that is one of the most significant issues you may face.

• 1725

The Chairman: Thank you, professor. Thank you for the assistance.

For the benefit of all and so we can more appropriately deal with the briefs that remain for us this afternoon, I now suggest a five minute break.

[Translation]

M. Reitz: C'est exact.

M. Kelly: Si le racisme est une affaire d'attitude, la différence se situe entre attitude et comportement. La discrimination, c'est le comportement.

M. Reitz: Exactement. Ce sont deux choses bien distinctes. Une personne qui est raciste ne fait pas forcément de discrimination dans une situation où les règles, les règlements, etc, l'empêchent d'exercer de la discrimination, ou bien dans une situation où elle sait que les autres s'attendent à ce qu'elle ne fasse pas preuve de discrimination. De la même façon, une personne qui n'est pas raciste peut faire de la discrimination dans une situation où elle le juge nécessaire.

M. Kelly: La société canadienne est-elle à la fois raciste et discriminatoire?

M. Reitz: Il y a certainement un élément de chacune de ces attitudes au Canada.

M. Kelly: Laquelle des deux prédomine?

M. Reitz: Eh bien! Je pense que le racisme manifeste est moins marqué au Canada que dans certains autres pays, certainement moins qu'en Grande-Bretagne. Quant à dire qu'il y a moins de discrimination au Canada, je n'irai peut-être pas jusque là. Tout semble indiquer qu'il y a autant de discrimination, même si le racisme patent est moins fréquent, à cause de la proximité de la situation américaine.

M. Kelly: Pensez-vous que c'est une des raisons qui empêcheront le public de se rallier volontiers aux recommandations que nous mettrons dans notre rapport? Les gens peuvent prétendre qu'ils ne sont pas racistes et que, par conséquent, ils ne sauraient exercer de discrimination ou participer à un système discriminatoire. Ils ne font pas la distinction entre les deux, ils ne voient pas le rapport.

M. Reitz: Personne ne reconnaît volontiers que ses propres attitudes sont fondées sur la haine. Le principal problème d'un Comité comme le vôtre, c'est de trouver des politiques qui soient politiquement acceptables au Canada. Si vous trouvez des politiques qui sont bien adaptées à la nature du problème, vous devez vous attendre à une réaction de la part de beaucoup de Canadiens blancs qui se plaindront de ce que l'on accorde des privilèges particuliers aux Noirs et aux groupes minoritaires, qui prétendront qu'on les met dans une situation privilégiée et que les minorités ont la belle vie pendant que tous les autres continuent à souffrir. Si vous formulez vraiment des recommandations sérieuses, c'est forcément une attitude à laquelle vous allez vous heurter. Par conséquent, un des plus grands problèmes pour vous est probablement de préparer la population à accepter cela.

Le président: Merci, professeur. Merci de votre aide.

Je propose que nous fassions maintenant une pause de cinq minutes, cela nous permettra de nous familiariser avec les mémoires qui restent encore à étudier cet après-midi.

[Texte]

• 1726

The Chairman: I will now call on Mr. Earl Miller, of the Mayor's Committee on Community and Race Relations. Mr. Miller, welcome; your statement has been distributed. I would invite you to highlight it for us if you would, and after that we will go to a question and answer period—all of which we anticipate concluding at the end of about a 40-minute period.

• 1735

Mr. Earl Miller (Staff Person, Mayor's Committee on Community and Race Relations): Thank you, Mr. Chairman. Since this document is quite brief, with your permission I would like to read it verbatim.

I am here on behalf of the Chairman of the Mayor's Committee on Community and Race Relations of the City of Toronto. The Chairman is Mayor Art Eggleton. The Mayor welcomes the opportunity to present his views before the Special Parliamentary Committee on the Role of Visible Minorities in Canadian Society. This brief offers a municipal perspective on race relations issues. This perspective is based upon the experience the mayor's committee has gained in the three years since its inception as an advisory committee to Toronto City Council. This presentation reflects upon the utility of municipal race relations committees in the broad public policy area within your mandate.

The Mayor's Committee on Community and Race Relations is a subcommittee of the Neighbourhoods Committee, a standing committee of Toronto City Council. Its purpose is to make recommendations to City Council regarding policies and programs that improve conditions for racial and ethnic minorities and contribute broadly to better community relations. The committee is chaired by the mayor, and is comprised of politicians and community representatives from diverse racial, ethnocultural, and organizational backgrounds.

The committee was initiated in 1980 by Mayor Art Eggleton with the recognition that Toronto's increasing racial and ethnic diversity called for higher responsiveness at the local level. The establishment of the committee reflected a desire to affirm this diversity as a feature that enriched city life. At the same time, the intent of the committee was to bring problems of community adjustment, sources of conflict, and areas of needed change into clearer public focus. At this level, issues could be addressed by specific actions.

As a result, the committee has served as a public forum for dialogue, debate, and strategy on a wide spectrum of issues. In undertaking its mandate, the committee has performed varied roles as an advocate of policies and programs to promote organizational and attitudinal change both inside and outside

[Traduction]

Le président: J'appelle maintenant M. Earl Miller, qui représente le Comité du maire sur les relations raciales et communautaires. Monsieur Miller, bienvenue. Votre déclaration a été distribuée. Je vous invite maintenant à nous en rappeler les points saillants, après quoi nous passerons aux questions, ce qui, en tout, devrait nous prendre une quarantaine de minutes.

M. Earl Miller (personnel du bureau du maire, Comité du maire sur les relations raciales et communautaires): Merci, monsieur le président. Comme ce document est très court, si vous le voulez bien, je vais le lire.

Je représente le président du Comité du maire sur les relations raciales et communautaires de la ville de Toronto. Le président du comité est le maire, M. Art Eggleton. Le maire est heureux de cette occasion d'exprimer son point de vue devant le Comité parlementaire spécial sur le rôle des minorités visibles dans la société canadienne. Ce mémoire se situe dans la perspective municipale pour aborder les questions de relations raciales. Cette perspective se fonde sur l'expérience du Comité du maire depuis trois ans qu'il existe et qu'il joue un rôle consultatif auprès du conseil municipal de Toronto. Cet exposé se penche sur l'utilité des comités municipaux sur les relations raciales pour toute la question de politique publique qui relève de votre mandat.

Le Comité du maire sur les relations raciales et communautaires est un sous-comité du Comité des quartiers, un comité permanent du Conseil municipal de Toronto. Sa tâche est de formuler des recommandations à l'intention du conseil municipal pour tout ce qui a trait aux politiques et aux programmes destinés à améliorer les conditions de vie des minorités raciales et ethniques, et à contribuer, en règle générale, à améliorer les relations communautaires. Le comité est présidé par le maire et constitué d'hommes politiques et de représentants de la communauté issus de divers groupes raciaux et ethnoculturels.

Le comité a été créé en 1980 par le maire Art Eggleton pour faire face aux problèmes posés par la diversité raciale et ethnique croissante de la ville de Toronto, pour mieux résoudre ces problèmes au niveau local. Ce comité a été créé dans un désir de reconnaître cette diversité comme un élément d'enrichissement pour la vie municipale. En même temps, le comité devait familiariser le public avec les problèmes d'ajustement communautaire, les sources de conflits et les changements nécessaires. Cela fait, il devenait possible de prendre des mesures spécifiques.

Depuis lors, le comité a servi de tribune publique et permis le dialogue, le débat et l'étude de stratégies pour toute une série de problèmes. Dans le cadre de son mandat, le comité a encouragé les politiques et les programmes de changement dans l'organisation et dans les attitudes à l'intérieur et à

[Text]

city hall, as a supporter of individuals or groups whose concerns had broad impact on community and race relations, as a developer and implementer of specific projects, as a resource body for public education, and as a broker in conflict situations. These activities have placed the committee in a position to develop an understanding of the situation of racial and ethnic minorities.

The public meetings of the mayor's committee have given ample evidence that the difficulties facing racial and ethnic minorities are diverse and pressing. However, an overview of these issues reveals common themes. First, there is a theme that minority Canadians, both immigrant and native-born, are seeking to be included as equals in Canadian society; most are pursuing recognized paths to economic and social security within the dominant political ethos. For many minorities, this quest is tied to a desire to preserve cultural, linguistic or social integrity. But the goal of racial and ethnic groups, like the goal of other Canadians, is to obtain the resources required to attain adequate living standards. Like other Canadians, minorities would have much less difficulty if economic conditions improved.

• 1740

Second, the efforts of minority groups to achieve full economic and social inclusion are being impeded by attitudinal and institutional barriers on a large number of fronts. The pervasiveness of these barriers—in the school, the workplace, the media, the police force, social service agencies and government departments—indicates a systemic problem. This systemic problem in the form of prejudice and discriminatory behaviour against minorities is of major proportions, and is historically rooted in North American cultural and institutional practices. Since it has impaired Canada's ability to confer the obligations and benefits of full citizenship on many of its people, the problem is one of national importance.

While the problems of racism and institutional discrimination are linked to societal dynamics, the distresses associated with them are often expressed at the local level. With the onset of restraint measures in the public sector, the burden of responsibility for meeting the needs of disadvantaged groups has shifted more and more to the municipal level. Increasingly, racial and ethnic groups have approached the mayor's committee looking for solutions to problems that are largely outside local jurisdiction. Community groups have called for mandatory legislation to combat workplace discrimination, increased labour force protection of domestic workers, stronger restrictions on the distribution of hate literature, affirmative recruitment, hiring and promotion of minority police officers, for fairer portrayal of minorities in advertising and the media, and for increased skills training and employment for minority youth.

[Translation]

l'extérieur de l'hôtel de ville; il a soutenu les particuliers et les groupes qui avaient des intérêts liés à la communauté et aux relations raciales; il a conçu et exécuté des projets spécifiques et servi d'organisme ressource pour l'éducation publique; il a servi d'arbitre en cas de conflit. Ses activités ont placé le comité dans une position qui lui a permis de bien mieux comprendre la situation des minorités raciales et ethniques.

Les réunions publiques du comité du maire ont prouvé, sans le moindre doute, que les difficultés des minorités raciales et ethniques sont très diverses et très urgentes. Toutefois, si l'on passe ces difficultés en revue, on retrouve des thèmes communs. Pour commencer, un sujet qui tient à coeur aux Canadiens des minorités, qu'ils soient immigrants ou autochtones: ils veulent être considérés comme des égaux dans la société canadienne. La plupart d'entre eux recherchent la sécurité économique et sociale en suivant les chemins conventionnels de l'éthique politique dominante. Pour beaucoup de minorités, cette quête est liée au désir de conserver leur intégrité culturelle, linguistique ou sociale. Mais les objectifs des groupes raciaux et ethniques, tout comme les objectifs des autres Canadiens, sont d'obtenir les ressources nécessaires pour parvenir à un niveau de vie acceptable. Comme les autres Canadiens, les gens des minorités auraient beaucoup moins de difficultés si les conditions économiques s'amélioraient.

Deuxièmement, les efforts des groupes minoritaires pour se faire accepter pleinement du point de vue économique et social sont entravés par ces barrières que sont les attitudes et les institutions dans un grand nombre de domaines. La multiplicité de ces barrières, dans les écoles, au travail, dans les médias, la police, les services sociaux et les ministères gouvernementaux, cette multiplicité même prouve à quel point le problème est systémique. Ce problème systémique, qui se traduit par un comportement discriminatoire et des préjugés contre les minorités, a des dimensions considérables et des origines historiques dans les pratiques culturelles et institutionnelles de l'Amérique du Nord. Étant donné que ce problème a empêché le Canada d'accorder à un très grand nombre de ses ressortissants les obligations et les avantages de la pleine citoyenneté, c'est un problème d'importance nationale.

Les problèmes de racisme et de discrimination institutionnelle sont liés à la dynamique de la société, mais la détresse causée par cette situation se manifeste très souvent au niveau local. Avec l'application de restrictions dans le secteur public, le fardeau de la responsabilité des besoins des groupes désavantagés est retombé de plus en plus sur les municipalités. De plus en plus, les groupes raciaux et ethniques viennent voir le Comité du maire pour y trouver des solutions à des problèmes qui dépassent de loin la juridiction municipale. Des groupes représentant les communautés ont réclamé des lois qui luttent contre la discrimination au travail, demandé que les travailleurs nationaux soient mieux protégés, qu'on restreigne la dissémination de la littérature haineuse, qu'on instaure des mesures de recrutement positives, et qu'on embauche et accorde des promotions aux officiers de police issus des minorités. Ces groupes veulent que les minorités soient représentées avec plus de justice dans la publicité et dans les

[Texte]

To give attention to these issues, the mayor's committee has been moved to become an advocate to other levels of government or community organizations. Importantly, it has also had cause to reflect on how the municipality itself could act within its own means on large-scale problems. Consequently, the committee has worked with police to review personnel policies. It has urged the establishment of an internal city hall summer employment program for disadvantaged youth. It established an outreach program to increase representation of minorities, women, and disabled people on city boards and committees. It devised a program in response to hate literature. It conducted an educational campaign with Toronto employers and unions on racism in the workplace, and it requested the preparation of a background report on contract compliance as an equal opportunity strategy.

• 1745

A set of priorities has emerged for racial and ethnic groups in the city. These issues have dominated the mayor's committee agenda and they are central race relations issues across Canada. They include: equal opportunity and equal treatment in employment in chosen fields of work; non-discriminatory schooling with the curriculum free of bias; an assessment system which is sensitive to cultural and linguistic differences; and a training process which instills pride and provides marketable skills. Another is fair law enforcement, which provides adequate community protection, shows tolerance towards cultural diversity, and reflects the racial and ethnic mix of the population. Also, there is the need for appropriate housing and accessible community services that are affordable, confer equal benefits upon all users, and are sensitive to the special needs associated with racial and ethnic differences. And there is a need for balanced portrayal in the media, in advertising and other sources of public imagery.

Clearly, the conditions which impede the meeting of these priorities cannot be fully addressed at the municipal level. The Mayor's Committee on Community and Race Relations has been most successful at providing a forum where these priorities can be identified and considered in strategic terms. The committee has been less successful at promoting actual changes in attitudes and organizations. In part, this reflects the great difficulty in dislodging problems, like racism, which have personal and institutional dimensions. It also reflects the diffuseness of responsibility for social change and the need for greater joint leadership by the three levels of government in

[Traduction]

médias, et que les jeunes des minorités reçoivent une meilleure formation et aient de plus grandes chances d'emploi.

Pour mieux aborder ces problèmes, le comité du maire est devenu un organisme de pression sur d'autres niveaux de gouvernement ou d'autres organismes communautaires. Il a également eu l'occasion de réfléchir aux moyens qui permettraient à la municipalité de régler elle-même des problèmes sur une grande échelle, ce qui est particulièrement important. Par conséquent, le comité a travaillé aux côtés de la police en vue de réviser les politiques en matière de personnel. Il a notamment réclamé la mise sur pied d'un programme interne d'emplois d'été à l'Hôtel de ville pour les jeunes défavorisés. Il a également créé un programme d'extension visant à améliorer la représentation des minorités, des femmes et des personnes handicapées, au sein des commissions et des comités municipaux, ainsi qu'un programme visant à combattre la propagande haineuse. Enfin, il a mené une campagne de sensibilisation au sujet du racisme au travail auprès de divers employeurs et syndicats torontois, et il a demandé la préparation d'un rapport sur l'utilisation de conditions contractuelles dans le cadre d'une stratégie favorisant l'égalité des chances pour tout le monde.

Il est ressorti de tout cela un ensemble de priorités pour les groupes raciaux et ethniques de la ville. Ces questions ont dominé l'ordre du jour du comité du maire et elles sont centrales à tout le problème racial qui se pose au Canada. En voici un échantillon: des chances et un traitement égaux sur le marché du travail dans des domaines choisis; des programmes scolaires non discriminatoires; un système d'évaluation qui tienne compte des différences culturelles et linguistiques; et un processus de formation qui nourrit la fierté et qui fournit des aptitudes commercialisables. A cela, il faut ajouter un système policier qui fournisse une protection suffisante à la communauté, qui fasse preuve de tolérance envers la diversité culturelle et qui reflète le mélange racial et ethnique de la population. A également été souligné le besoin de fournir des logements appropriés et des services communautaires accessibles, qui soient à la portée de tous, qui offrent des avantages égaux à tous les utilisateurs et qui tiennent compte des besoins particuliers des gens découlant de leurs différences raciales et ethniques. Il y a bien sûr, également, le besoin d'assurer une représentation équilibrée de la population au niveau des médias, de la publicité et d'autres sources d'imagerie populaire.

Il est évident que les conditions qui entravent la réalisation de ces priorités ne peuvent pas être éliminées par des efforts menés sur le seul niveau municipal. Le comité du maire sur la communauté et les relations raciales a cependant réussi à former une tribune où ces priorités peuvent être identifiées et examinées dans le cadre de projets stratégiques. Le comité a cependant remporté moins de succès en ce qui concerne la promotion de véritables changements au niveau des attitudes et des organisations. Cela reflète entre autres la difficulté que pose l'élimination de problèmes, comme le racisme, qui ont des dimensions personnelles, et institutionnelles. Cela reflète également le caractère diffus de la responsabilité en matière de

[Text]

establishing the legal, economic, and social policy framework that would permit greater equality and social justice.

Perhaps the most important contribution of the committee is that it has stimulated a concern that the City of Toronto must focus on its own organizational structures and norms as sources for systemic disadvantage. This has prompted the city to pursue concrete achievements in municipal race relations. Toronto's boards and committees are now run by an increasingly diverse and able group of citizens. Funding for the cultural activities of racial and ethnic groups is now an established city program. Outreach to minority groups is becoming a major priority in municipal service delivery, and equal opportunity programs are being expanded and given stronger organizational support. Taking care of one's own house remains the most challenging yet immediate and fruitful prospect for municipal initiative in race relations.

Regardless of whether an agenda for joint leadership evolves from the deliberations of this special parliamentary committee, it is the mayor's view that municipal governments across Canada should give priority to addressing local issues affecting racial and ethnic minorities. To facilitate this, it is recommended that:

1. The federal and provincial governments initiate a joint funding program with Canadian municipalities for the establishment of race relations committees;
2. The federal government and the provinces, through their appropriate ministries and departments, provide research and technical advisory services to assist municipal race relations committees.

Although the terms of reference for such committees may vary and should be appropriate to the local community, the following guidelines are offered to support successful operations:

- a. The committee should have clearly stated goals and objectives.
- b. The committee should have reporting obligations and funding access to a standing policy-making body of the municipal council.
- c. Committee membership should include one or more senior politicians with a commitment to the committee's mandate.
- d. The committee should have a balance of community representatives, including minority groups, who are knowledgeable about community and race relations.

[Translation]

changement social, et la nécessité pour les trois paliers gouvernementaux de donner ensemble l'exemple en établissant un cadre juridique, économique et social qui favoriserait une égalité et une justice sociale améliorées.

La plus importante contribution du comité a peut-être été d'amener les autorités municipales de Toronto à se rendre compte que leurs propres structures et normes organisationnelles sont des sources de désavantage systémique. Et cela a poussé la ville à chercher à améliorer de façon concrète les relations raciales municipales. Les commissions et les comités de Toronto sont à l'heure actuelle dirigés par un groupe de citoyens de plus en plus diversifié et de plus en plus capable. Le financement d'activités culturelles organisées par des groupes raciaux et ethniques est maintenant entériné dans un programme municipal. D'autre part, les programmes d'extension qui s'adressent aux groupes minoritaires deviennent de plus en plus prioritaires dans le cadre des services rendus par la municipalité, et les programmes d'égalité des chances ne cessent d'être élargis et de se voir accorder de plus en plus d'appui. Commencer par régler nos propres problèmes demeure le défi le plus difficile, mais en même temps le plus immédiat, et le plus prometteur en matière d'initiatives municipales dans le domaine des relations raciales.

Que les délibérations de ce Comité parlementaire spécial aboutissent ou non à l'élaboration d'un programme de leadership mixte, le maire est d'avis que les gouvernements municipaux de partout au pays devraient accorder la priorité au règlement des questions sociales qui ont une incidence sur les minorités raciales et ethniques. Pour faciliter cela, il est recommandé:

1. Que les gouvernements fédéral et provinciaux mettent sur pied, de concert avec les municipalités canadiennes, un programme de financement mixte visant la création de comités chargés d'étudier les relations raciales;
2. Que le gouvernement fédéral et les provinces assurent, par l'intermédiaire de leurs services et ministères appropriés, des services de recherche et de consultation technique en vue d'aider les comités municipaux de relations raciales.

Bien que les mandats de ces comités devraient varier et être en fonction des besoins des communautés locales, nous proposons les lignes directrices suivantes:

- a. Les comités devraient avoir des buts et des objectifs clairement définis.
- b. Les comités devraient être tenus de faire rapport de leurs activités à un groupe permanent d'élaboration de politiques au sein du conseil municipal, et ils devraient soumettre toutes leurs demandes de financement à ce dernier.
- c. Devrait être membre de ces comités au moins un politicien d'expérience qui encourage pleinement le mandat du comité.
- d. La composition des comités devrait être équilibrée et comprendre des représentants de groupes minoritaires et des personnes qui sont bien informées en matière de relations communautaires et de relations raciales.

[Texte]

e. The committee should be assisted by resource people whose professional status or voluntary experiences are relevant to the committee's mandate.

f. The committee should function as an advisory body on policy matters and should not have extensive program administration or implementation responsibilities.

g. Implementation of change should be the responsibility of municipal departments or appropriate external organizations or agencies.

h. The committee should place high priority on public input and should use a variety of methods to achieve it.

i. The committee should give immediate priority to race relations issues within the municipal organization.

j. The committee should be supported by competent professional administrative staff.

k. The committee's program should be reviewed and evaluated annually.

• 1750

In conclusion, it must be remembered that economic and social policy initiatives can be powerful tools for increasing the social participation and inclusion of racial and ethnically diverse people. The existence of high unemployment, wage inequality, and fierce competition for quality housing and services intensifies divisions in the community and pits people against one another. Municipal race relations committees can actively reduce racial and ethnic inequality by promoting the conditions that permit equality and social justice to be real possibilities.

The Chairman: Thank you, Mr. Miller. I note from the context of your brief that in essence it is a statement by the mayor of a municipality. Do I judge correctly that you do have the authority to respond to questions on his behalf?

Mr. E. Miller: Yes.

The Chairman: Mr. Veillette, first questioner.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Dans votre mémoire, monsieur Miller, vous dites que votre comité a entrepris beaucoup d'études et vous semblez connaître le remède aux problèmes. Pouvez-vous nous dire ce que la ville a effectué de concret . . .

M. E. Miller: Un instant, je vous prie.

The Chairman: Mr. Miller, you have controls on that instrument; if you cannot hear the translation very well, it is just a matter of turning one up.

Perhaps you would repeat your remarks, Mr. Veillette.

[Traduction]

e. Les comités devraient être appuyés par des personnes ressources dont le statut professionnel ou l'expérience en matière de bénévolat se rapporte au mandat du comité.

f. Les comités devraient fonctionner en tant que conseils consultatifs en matière de questions de politiques, et ils ne devraient pas se voir accorder des responsabilités importantes en matière d'administration ou d'exécution de programmes.

g. La mise en application de changements devrait relever des services municipaux ou d'organismes d'agences externes appropriés.

h. Les comités devraient accorder la priorité à la participation du public et ils devraient recourir à toute une gamme de méthodes pour y parvenir.

i. Les comités devraient accorder la première priorité aux questions de relations raciales qui se posent au sein des organismes municipaux.

j) Les comités devraient être appuyés par un personnel professionnel administratif compétent.

k) Les programmes des comités devraient être révisés et évalués chaque année.

En conclusion, il ne faut jamais oublier que des initiatives politiques, économiques et sociales peuvent être de puissants instruments pour améliorer la participation et l'inclusion sociales des divers groupes raciaux et ethniques. L'existence d'un taux de chômage élevé, d'une grande inégalité dans les salaires, et d'une féroce concurrence pour obtenir des logements et des services de qualité ne fait qu'intensifier les divisions qui existent au sein de la communauté et monter les gens les uns contre les autres. Les comités municipaux de relations raciales comme le nôtre pourraient activement réduire les inégalités raciales et ethniques en favorisant les conditions qui permettraient à l'égalité et à la justice sociale d'être des objectifs réalisables.

Le président: Merci, monsieur Miller. Le contexte du mémoire que vous venez de nous lire m'amène à croire qu'il s'agit en fait d'une déclaration du maire de la municipalité. Ai-je raison de penser que vous avez l'autorité nécessaire pour répondre à nos questions en son nom?

M. E. Miller: Oui.

Le président: Le premier intervenant sera M. Veillette.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

You say in your brief, Mr. Miller, that your committee has undertaken a number of studies and you seem to know the cure for the problem. Could you tell us what concrete things your city has done . . .

Mr. E. Miller: Just a minute, please.

Le président: Monsieur Miller, vous avez là tous les boutons qu'il vous faut; si vous n'entendez pas très bien la voix de l'interprète, il vous suffit de monter le volume.

Vous pourriez peut-être répéter ce que vous venez de dire, monsieur Veillette.

[Text]

M. Veillette: Donc, je disais que la municipalité, par le biais de votre comité, a fait beaucoup d'études. Mais vous semblez maintenant savoir ce qu'il faudrait faire pour remédier au problème du racisme ou de la discrimination à Toronto. Pouvez-vous me dire ce qui a été entrepris par la ville et quels en ont été les résultats?

Mr. E. Miller: Okay. One of the major initiatives the committee undertook was to recommend to city council that it open up the process by which people from the community participated in making decisions on city boards and committees. The many special-purpose bodies that are operated by the city—such as the historical board, the Mayor's Committee on Community and Race Relations, a board which manages public housing, matters for the harbour commission, the library board, and others—historically have tended to be staffed and had appointees to them being primarily Anglo-Saxon, male, and white. In recent years the committee made a recommendation that there be a special program that emphasized the recruitment of minorities, women, and disabled people to these committees. One significant result has been that there has been a greater change in the composition of these committees; they are now much more diverse than they were before, and there is representation from different parts of the community on these committees now. That is one concrete initiative.

Another major initiative has been in the area of equal opportunity employment. I think through the initiative of the mayor's committee and through its consistent focus on equal opportunity employment, it has been recognized that the city has to be much more results-oriented. In other words, it has to make major changes in the composition of the workforce, increasing the representation of minorities and other under-represented groups. It also has to look at the promotional and personnel procedures so as to remove bias and to provide greater opportunities for under-represented groups to move upward in the hierarchy. As a consequence of that, there have been concrete initiatives taken to increase the awareness of managers and staff of the existence of bias in the structures; there has been a strengthening of the equal-opportunity program, and there has been an attempt to increase the affirmative action elements within the equal opportunity program.

• 1755

In addition, the committee has felt that it was important to extend the environment of equal opportunity employment beyond city hall to the city at large. There have been consultations and discussions with employers and unions on the problem of workplace discrimination and the need for unions and employers to take initiatives in the area of workplace discrimination.

Those are three initiatives.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Mr. Mitges is next.

[Translation]

Mr. Veillette: Yes, as I was saying, the municipality, through your committee, has carried out a number of studies. You seem to know what we should be doing to remedy the problem of racism and discrimination in Toronto. Could you tell me what the city has undertaken and what the results of its efforts have been?

M. E. Miller: D'accord. L'une des principales initiatives du Comité a été de recommander au conseil municipal d'élargir le processus en vertu duquel des gens de la communauté peuvent participer au processus de prise de décision au niveau des conseils et des comités municipaux. Les nombreux organes spéciaux qui sont gérés par la ville—par exemple le conseil historique, le comité du maire sur les relations communautaires et raciales, le conseil qui s'occupe des logements publics, la commission qui s'intéresse aux questions relatives aux ports, le conseil des bibliothèques, etc—ont jusqu'à présent été administrés par des employés et des personnes nommées qui étaient surtout anglo-saxons, de sexe masculin et blancs. Le Comité recommande depuis plusieurs années que l'on mette sur pied un programme spécial de recrutement de personnes appartenant à des groupes minoritaires, de femmes et de personnes handicapées, qui siègeraient à ces divers comités. Cette initiative a amené, entre autres, un changement dans la composition de ces comités: ceux-ci sont maintenant beaucoup plus diversifiés qu'ils ne l'étaient auparavant, et y sont représentés différents éléments de la communauté. Voilà un exemple d'initiative concrète.

Nous avons d'autre part fait des efforts dans le domaine de l'égalité des chances en matière d'emploi. Il me semble que grâce à l'initiative du comité du maire et à l'accent que celui-ci a toujours mis sur l'égalité des chances en matière d'emploi, la ville a reconnu qu'elle doit être davantage orientée vers les résultats. Autrement dit, la ville doit apporter d'importants changements à la composition de sa main-d'oeuvre, en augmentant la représentation des minorités et des autres groupes sous-représentés. Elle devra également examiner ses procédures en matière de promotion et de dotation en vue d'éliminer les préjugés et d'assurer de meilleures possibilités de progression hiérarchique aux groupes sous-représentés. Des mesures concrètes ont donc été prises en vue de mieux sensibiliser les gestionnaires et le personnel à l'existence de préjugés dans les structures, de renforcer le programme d'égalité des chances et de multiplier les éléments d'action positive au sein de ce dernier.

De plus, le Comité a estimé qu'il était important d'élargir l'application du programme d'égalité des chances afin que celui-ci ne concerne pas uniquement l'hôtel de ville, mais la ville toute entière. Des consultations et des discussions ont d'ailleurs été tenues avec les employeurs et les syndicats pour étudier le problème de la discrimination au travail et du besoin pour les syndicats et les employeurs de prendre des initiatives pour combattre la discrimination.

Voilà donc trois exemples d'initiative.

Le président: Merci, monsieur Veillette.

Je donne maintenant la parole à M. Mitges.

[Texte]

Mr. Mitges: Yes. I would like to know how many members does that committee have?

Mr. E. Miller: It has 13 members, 9 of whom are committee members and 4 of whom are politicians, being 3 alderman with the mayor as the chairman.

Mr. Mitges: How many of the members are from the visible minority group?

Mr. E. Miller: I would say 60%.

Mr. Mitges: How often does the committee meet?

Mr. E. Miller: Once monthly, although there are subcommittees of the committee that meet periodically, as well.

Mr. Mitges: All right. You mentioned something to the effect that the committee has no mandate, really, to put in place some of their recommendations. Does the council act positively on most of the recommendations made by the committee?

Mr. E. Miller: Yes. The structure of the process at city hall is that the mayor's committee is a actual subcommittee of a standing committee of council; that means that all its reports all its requests for funds are recommended to the neighbourhoods committee, which is a standing committee, and then recommended further to the executive and the city council. So all city councillors get a chance to review the reports of the mayor's committee and its requests for project funds and program funds. I would say that by and large the city council has been very supportive of the initiatives the committee has taken thus far.

Mr. Mitges: You mentioned something of the hiring and promoting of minority group police officers. How is that program going? Has there been an increase . . .

Mr. E. Miller: I would say poorly, and for two reasons. One of the difficulties with equal opportunity initiatives, as you probably know, is that in cases where there is very limited hiring it is difficult to change the composition of the work-force; that is because you cannot introduce outside employees. So in terms of the change in composition of the police force, I think it has been very minimal from that standpoint.

In looking at internal promotional procedures, to be frank, it has been difficult to persuade the police force—partly because it is not within the city's responsibility—that these kinds of initiatives need to be taken. Their view is that minority groups do not want to become members of the police force, that the existing promotional systems are fair, that it is very difficult to attract some of the people they would like to attract.

So I would say there needs to be much progress made in this area still. Unless an established program that sets out specific targets and goals for the police force is implemented, I do not think you can make concrete changes. In a sense, you see, there are no benchmarks or goals of achievement for which to strive. It becomes a matter of discussion about goodwill and

[Traduction]

M. Mitges: Oui. Combien de membres votre comité compte-t-il?

M. E. Miller: Il en compte 13, dont 9 sont des membres à part entière et 4, des politiciens, trois d'entre eux étant des échevins et le quatrième, le maire, qui préside le comité.

M. Mitges: Combien des membres appartiennent à des minorités visibles?

M. E. Miller: Soixante p. 100, d'après moi.

M. Mitges: Le comité se réunit tous les combien?

M. E. Miller: Une fois par mois, mais il y a également des sous-comités de ce comité, qui se rencontrent périodiquement.

M. Mitges: Très bien. Vous avez dit que le comité n'est en fait pas habilité à appliquer certaines des recommandations qu'il formule. Le conseil municipal appuie-t-il la plupart des recommandations du comité?

M. E. Miller: Oui. Dans le cadre des structures de l'hôtel de ville, le comité du maire est en fait un sous-comité du comité permanent du conseil. Cela signifie que tous ses rapports et que toutes ses demandes de fonds sont recommandés au comité des quartiers, qui est un comité permanent, qui les renvoie à son tour au comité exécutif et au conseil municipal. Ainsi, tous les conseillers municipaux ont l'occasion de passer en revue les rapports du comité du maire, ainsi que ses demandes de fonds pour des programmes et des projets. Je dirais qu'en règle générale le conseil municipal a été très favorable aux initiatives prises à ce jour par le comité.

M. Mitges: Vous avez dit quelque chose au sujet de l'embauche et de la promotion de gendarmes qui appartiennent à des groupes minoritaires. Que donne ce programme? Y a-t-il eu une augmentation . . .

M. E. Miller: Il ne donne pas grand-chose, à vrai dire, et ce pour deux raisons. L'un des problèmes qui se pose en matière de programme d'égalité des chances, comme vous le savez sans doute, c'est que, dans les cas où l'embauche est très limitée, il est difficile de changer la composition de la masse des travailleurs, parce que vous ne pouvez pas y faire entrer des gens de l'extérieur. C'est pourquoi je dis que, pour ce qui est des changements dans la composition de la police, les choses n'ont pas beaucoup bougé.

Pour ce qui est des procédures de promotion interne, je dirai bien franchement qu'il a été difficile de convaincre la police . . . et cela est en partie dû au fait que la police ne relève pas des autorités municipales . . . que des initiatives de ce genre s'imposent. La police estime que les membres de groupes minoritaires ne veulent pas devenir gendarmes, que les systèmes actuels de promotion sont justes et qu'il est très difficile d'attirer certaines des personnes qu'elle aimerait ajouter à ses rangs.

C'est ce qui m'amène à dire qu'il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine. Et je pense qu'on ne pourra amener des changements concrets que si l'on met sur pied un programme qui fixe des objectifs précis pour la police. Dans un certain sens, voyez-vous, il n'existe pas de point de repère ou d'objectif déterminé à viser. Cela revient plutôt à des discussions au sujet

[Text]

whether or not intentions have been fulfilled and so on. That is all very good and well, of course, but when we look at results—and ultimately, what we are concerned about is results—then one has to set goals and targets, and that has not been done in the police force.

Mr. Mitges: Could this program be improved by attrition through hiring, and so on?

Mr. E. Miller: I think so, but that is a fairly incremental and slow process of achievement. I think there are difficulties in two percepts—one being that there is indeed a need to deal with the concerns which many members of minority communities have about policemen. It is quite true that you will find it difficult to attract people to policing as a career when they do not see it as an attractive option in the community, nor in situations where, as in the police force now, there is limited growth or promotional opportunities for any police officers, never mind minority police officers. So those are difficulties.

• 1800

I think at the same time there has to be a fairly clear policy established within the police force that there are specific objectives regarding minority hiring, promotion, and recruitment. Those kinds of initiatives have to be publicly announced and have to be followed through on. But that applies as well in city hall; I am sure we can make some improvements there also.

The Chairman: Mr. Paproski, have you a supplementary?

Mr. Paproski: Yes, Mr. Chairman.

Mr. Miller, the Toronto Ethnic Squad is a model; it is an exception to the rule as far as the major metropolitan areas in this country are concerned. Does this have visible minorities on it?

Mr. E. Miller: Oh yes, it does.

Mr. Paproski: But this is part of the police department?

Mr. E. Miller: This is part of a special part of the police department. To be fair, I think it is important to say that the police force has recognized that more effective policing can come through the existence of an entity such as an ethnic squad. However, one could argue that in the larger sense it is every policeman's responsibility to be sensitive to racial and ethnic issues in the community. Now, I think the police have attempted, through improving their training programs and sensitization programs, to imbue in the minds of all police officers the notion that they are dealing with a new kind of community context, which has to be policed more sensitively. I think the police are making strides in that area. It is also important to point out that the police force is undergoing major reorganization, and this organizational stress, in association with other difficulties, makes it difficult for them to accomplish things. That does not mean, however, that at the

[Translation]

de la bonne volonté des gens et au sujet de la question de savoir si les intentions prévues ont ou non été réalisées. Tout cela est très bien, mais lorsqu'on regarde les résultats... et au bout du compte, ce sont les résultats qui nous intéressent... on se rend compte qu'il faut fixer des buts et des objectifs, et cela n'a pas été fait du côté de la police.

M. Mitges: Ce programme pourrait-il être amélioré grâce à l'embauche nécessitée par l'attrition naturelle, et cetera?

M. E. Miller: Je pense que oui, mais ce processus serait très lent. Je pense qu'il existe des difficultés du côté de deux perceptions différentes: tout d'abord, il serait en effet nécessaire de répondre aux questions que de nombreux membres de communautés minoritaires se posent au sujet des gendarmes. Il est tout à fait vrai que vous aurez du mal à attirer des gens à la carrière de gendarme si ceux-ci ne conçoivent pas le métier de gendarme comme une option intéressante dans la communauté ou si, comme c'est le cas à l'heure actuelle, il n'existe qu'un nombre très limité de possibilités de promotion pour les agents dans leur ensemble, sans parler des agents membres de groupes minoritaires. Voilà donc les problèmes qui se posent.

Je pense qu'il faudrait en même temps que la police adopte une politique très claire qui comporte des objectifs en matière d'embauche, de promotion et de recrutement de personnes, membres de groupes minoritaires. Ces initiatives devraient être annoncées publiquement et menées jusqu'au bout. Mais ces remarques s'appliquent tout autant à l'hôtel de ville, où, j'en suis sûr, des améliorations restent à faire.

Le président: Monsieur Paproski, avez-vous une question supplémentaire à poser?

M. Paproski: Oui, monsieur le président.

Monsieur Miller, la *Toronto Ethnic Squad* «Escouade de Toronto» est un modèle; c'est une exception à la règle en ce qui concerne les grands centres métropolitains du pays. Les minorités visibles y sont-elles représentées?

M. E. Miller: Oui.

M. Paproski: Mais cette escouade fait-elle partie de la police?

M. E. Miller: Elle fait partie d'un groupe spécial de la police. À vrai dire, je pense qu'il est important de souligner que la police s'est rendu compte que son travail est rendu plus efficace par l'intervention de groupes comme cette escouade ethnique. Mais on pourrait, bien sûr, répondre en disant qu'il incombe à chaque agent d'être sensible aux questions raciales et ethniques de la collectivité. Je pense cependant que la police a essayé, en améliorant ses programmes de formation et de sensibilisation, d'inculquer à tous les agents de police qu'ils se trouvent face à un nouveau genre de contexte communautaire, qui doit être contrôlé et surveillé de façon différente. Il me semble que la police fait des progrès dans ce domaine. Il convient également de souligner que la police est en train de subir une réorganisation d'envergure, et ce stress organisationnel, conjugué à d'autres facteurs, rend son travail encore plus difficile. Mais cela ne veut, bien sûr, pas dire que nous ne

[Texte]

same time we cannot set clear standards for performance of all police officers, not just ethnic squads of police officers.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Mr. Miller, following up on the ethnic squad question, is there in any sense a dead-end taking place with respect to the ethnic squad? If in fact ethnics or multiracial sources are being tapped for the ethnic squad per se, has it been in existence long enough to demonstrate that in fact there is movement into and out of that group? Does it demonstrate that there is promotion to the mainstream force? Are people just being brought in from their ethnic and multi-racial sources and stopped there and in a sense are then regarded by the rest of the force as some kind of special appendage off by itself, as opposed to part of the mainstream group?

Mr. E. Miller: That is a difficult question to answer, partly because I am not well enough informed about the internal workings of the police department to be able to answer those questions fully.

My only comment is that I think our initiative in attempting to increase their representation on the police force is toward the police force as a whole. We do not want just a bigger ethnic squad. I think our concern is that the police force as a whole should reflect the balance of the population, the kind people who live in the city. It should not be just a specialized squad that should deal with policing issues relating to ethnic and racial minorities. In a sense that says this is almost a separate or specialized area of policing, and we say no; racial and ethnic minorities are an integral part of the community as a whole, and should also be part of the police forces as a whole.

We say the attitude toward policing should reflect a notion that it is every police officer's responsibility to be sensitive to these issues. As far as promotion issues related to the ethnic squad, I am not informed enough to answer that question specifically. Whether the ethnic squad assumes a dead-end place, I do not really know.

The Chairman: Is there any particular source to which we could turn in order to find out the answer to a question like that?

Mr. E. Miller: Well, you could ask people in the ethnic squad. I think it might be somewhat difficult for them to answer honestly about that. I do not know, but I think one could just look at some police statistics on promotion perhaps, and track some of the people who have been in the ethnic squad and could make an objective assessment on their own.

• 1805

The Chairman: How long have you had the squad?

Mr. E. Miller: I am not sure how long it has been in existence. I really do not know. The ethnic squad and the

[Traduction]

pouvons pas fixer en même temps des normes de rendement pour tous les agents, et non pas uniquement pour les membres d'escouades ethniques.

M. Paproski: Merci.

Le président: Monsieur Miller, pour revenir à la question de l'escouade ethnique, celle-ci a-t-elle l'impression d'avoir abouti à un cul-de-sac? Si cette escouade puise bel et bien dans des sources ethniques ou multiraciales, existe-t-elle depuis assez longtemps pour démontrer qu'il y a en fait eu interaction vers ce groupe et à partir de lui? A-t-on des preuves que des agents ont été promus de ce groupe à d'autres? Ou alors les gens d'origine ethnique ou multiraciale que l'on recrute se trouvent-ils bloqués là, et sont-ils perçus par le reste de la police comme constituant un groupe à part?

M. E. Miller: Il me serait difficile de répondre à cette question, en partie parce que je ne suis pas suffisamment au courant des rouages internes de la police pour pouvoir vous dire ce qui s'y passe.

Tout ce que je puis dire, c'est que notre initiative, à nous, visait à augmenter la représentation de ces groupes dans la police prise dans son ensemble. Nous ne voulons tout simplement pas une escouade ethnique plus importante. Nous sommes d'avis que la police dans son ensemble devrait refléter la composition de la population de la ville. Nous ne voulons tout simplement pas qu'il y ait une escouade spécialisée qui ne s'occupe que des minorités ethniques et raciales. Cela reviendrait dans un sens à dire qu'il s'agit d'un domaine d'activité policière spécialisée, et nous ne sommes pas d'accord sur cette optique. Les minorités raciales et ethniques sont une partie intégrante de la communauté dans son ensemble, et leurs problèmes devraient concerner les forces policières dans leur ensemble.

Ce que nous disons, c'est qu'il incombe à chaque agent d'être sensible à ces questions. Quant à votre question relative aux promotions qui sont effectuées à partir de l'escouade ethnique, je ne suis pas suffisamment au courant de la chose pour vous répondre. Je ne saurais vous dire si cette escouade est ou non un cul-de-sac.

Le président: Savez-vous qui pourrait nous fournir une réponse à cette question?

M. E. Miller: Vous pourriez toujours vous adresser aux gens qui font partie de l'escouade ethnique. Mais il serait peut-être difficile pour eux de vous répondre maintenant. Je ne sais pas, mais il serait peut-être possible d'obtenir des statistiques sur la promotion et de retrouver des personnes qui ont fait partie de l'escouade ethnique et qui pourraient en faire une évaluation objective.

Le président: Depuis combien de temps cette escouade existe-t-elle?

M. E. Miller: Je ne sais pas très bien. L'escouade ethnique et la police relèvent de l'agglomération métropolitaine de

[Text]

police force are the responsibility of Metropolitan Toronto. I represent the City of Toronto. In effect, Metro police look after the City of Toronto, although they are not directly responsible or accountable to the City of Toronto; they are accountable to a police commission, which broadly represents the community.

The Chairman: Thank you.

A very short question, Mr. Kelly. I did not realize you wanted another; otherwise, I would not have put those questions.

Mr. Kelly: On page 2, Mr. Miller, you say that the community has acted as, among other things, "a developer and implementer of projects". I wonder if you would give me an example or two of those.

Mr. E. Miller: Well, this year the committee is planning to undertake major consultation with the minority communities on services the city provides. Again, we think it is important to emphasize changes which the city can make internally to its own operation. The city obviously provides services to communities such as public health services, and so on.

Mr. Kelly: Do you have any accomplishments to date?

Mr. E. Miller: The boards and committees project is one I mentioned. We have also carried out an outreach program with employers and unions where we had a series of concrete discussions with them on race discrimination in employment, and we have prepared a number of resource kits and manuals on this issue. We established a fund within the Toronto Arts Council to fund the cultural activities of racial and ethnic minority groups. Those are the kinds of the projects we have been doing.

Mr. Kelly: To what extent has the racial balance of the city's boards and commissions changed or been altered over the last three years as a result of your committee's existence? Have you some hard, concrete numbers?

Mr. E. Miller: We are about to do an evaluation; in fact, we are just going through a process right now where the boards are being re-appointed, so we are going to do an evaluation after that. But I think on the basis of the first round—and the program was initiated two years ago—we feel the representation of women, for example, increased quite significantly, probably about 20%, on the boards so that women now comprise about 50% of all members on boards and committees.

Minority groups were virtually not present, and now they represent something around 7% or 8% of the members of boards and committees, which I think is relatively consistent with the population. So I think that has been a very significant change. It is one that has really opened up boards and committees to a whole new different set of ideas, as well as to different people.

[Translation]

Toronto. Moi, je représente la ville de Toronto. En fait, la police métropolitaine s'occupe de la ville de Toronto, bien qu'elle ne soit pas directement responsable devant la ville de Toronto; elle est responsable devant une Commission de police, qui représente la communauté dans son ensemble.

Le président: Merci.

Une très petite question, monsieur Kelly. Je ne m'étais pas rendu compte que vous vouliez en poser une autre, sans quoi je ne serais pas intervenu.

M. Kelly: Vous dites à la page 2 de votre mémoire, monsieur Miller, que la communauté a agi, entre autres, «en tant qu'élaborateur et réalisateur de projets». Pourriez-vous me donner un ou deux exemples qui illustreraient ce rôle.

M. E. Miller: Eh bien, un comité envisage cette année d'entreprendre un processus de consultation d'envergure avec les communautés minoritaires, qui portera sur les services assurés par la ville. Encore une fois, je pense qu'il est important de souligner les changements que la ville peut apporter à ses propres activités internes. La ville assure un certain nombre de services à ces communautés, par exemple des services de soins de santé, etc.

M. Kelly: Avez-vous terminé des projets?

M. E. Miller: Le projet des conseils et comités, dont j'ai déjà parlé, en est un. Nous avons également eu un programme d'extension avec des employeurs et des syndicats, dans le cadre duquel nous avons tenu une série de discussions très concrètes au sujet de la discrimination raciale au travail, et nous avons par ailleurs préparé un certain nombre de manuels et de trousseaux de renseignements à ce sujet. Nous avons aussi créé au sein du conseil des arts de Toronto un fonds spécial visant à financer les activités culturelles de groupes raciaux et ethniques minoritaires. Voilà le genre de projets auxquels nous avons travaillé.

M. Kelly: Dans quelle mesure la composition raciale des conseils et commissions de la ville a-t-elle été modifiée au cours des trois dernières années à la suite des initiatives de votre comité? Disposez-vous de chiffres exacts là-dessus?

M. E. Miller: Nous comptons justement faire prochainement une évaluation de la situation: Les membres des conseils sont en train d'être renommés à l'heure actuelle, et nous entreprendrons notre évaluation à la fin de ce processus. Mais si je me fie au premier tour—et le programme a été lancé il y a deux ans—je pense que la représentation des femmes, notamment, a augmenté considérablement, d'environ 20 p. 100 sans doute. Par conséquent, les femmes doivent compter à l'heure actuelle pour environ 50 p. 100 des membres des conseils et des comités.

Quant aux groupes minoritaires, leur représentation était presque nulle, tandis qu'ils représentent maintenant près de 7 ou 8 p. 100 des membres des conseils et comités, ce qui correspond plus ou moins à la part qui leur revient au sein de la population dans son ensemble. Je pense donc qu'il y a eu à ces niveaux un changement assez important, et c'en est un qui

[Texte]

Mr. Kelly: I lot of people have asked for assistance to gain entry into the political process. I wonder if the board has ever thought of instituting a political internship program for, say, people from the visible minority community.

Mr. E. Miller: I think that would be quite exciting, and if it were attached to an idea like a mayor's committee . . . well, for example, if you had young people, students, who did internship with mayor's committees then you could . . .

Mr. Kelly: I do not suggest they intern with a committee; I suggest they intern with the politicians themselves—the mayor's office, the aldermen.

Mr. E. Miller: They could. That is a process where people could become more familiar with the political system. That is true. If you are talking about becoming familiar with the political system and with race relations issues, then being involved with, certain committees might be a good idea. I know that internships are fairly popular level but that could be tried at the municipal level as well.

Mr. Kelly: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Kelly.

Mr. Miller, I appreciate very much your having come with the brief and for having answered the questions as you have done. Thank you.

• 1810

I will now call on Indian Immigrant Aid Services. Mr. Mukherjee, welcome. I had expected someone else from the Indian Immigrant Aid Services, and that you, sir, were going to deliver a brief for the South Asian Origins Liaison Committee. Is it your intention to reappear? Let me just ask that.

Mr. Alok Murkherjee (President, Indian Immigrant Aid Services): Mr. Chairman, I do not know how this confusion occurred. In fact, Mr. Kehoe called me yesterday, and I was taken by surprise because that was the first time I had heard that I was supposed to present a brief at 9.20 p.m. tonight. I am the President of the Indian Immigrant Aid Services; the letter the committee received clearly stated that was my position.

The Chairman: Okay, so you will not be appearing for the South Asian Origins Liaison Committee.

Mr. Mukherjee: No. I might take a minute to clarify that, Mr. Chairman. I think the confusion might have occurred because I phoned a couple of times to ask about the South Asian Origins Liaison Committee. The reason for that is because I work at the Toronto Board of Education, and the South Asian Origins Liaison Committee is one of the 10 or 12 recognized liaison committees of the board. I staff that committee.

[Traduction]

a ouvert les conseils et les comités à un ensemble d'idées et à des gens différents.

M. Kelly: Les gens étaient nombreux à demander de l'aide pour pouvoir accéder au processus politique. Le conseil a-t-il déjà songé à l'idée de mettre sur pied un programme de stages politiques s'adressant, par exemple, aux membres des différentes minorités visibles de la communauté?

M. E. Miller: Je pense que ce serait très intéressant, et si cela était lié au comité du maire . . . Par exemple, si vous aviez des jeunes, des étudiants, qui faisaient des stages au sein des comités du maire, alors vous pourriez . . .

M. Kelly: Je ne propose pas qu'ils fassent des stages au sein de comités; je propose qu'ils fassent des stages avec les politiciens eux-mêmes—c'est-à-dire dans le bureau du maire, dans ceux des échevins, etc.

M. E. Miller: Ils le pourraient et ils se familiariseraient ainsi avec le système politique. C'est très vrai. Et si vous parlez de l'idée de se familiariser avec le système politique et avec les questions raciales, alors ce serait peut-être une bonne chose de prévoir la participation à certains comités. Les stages pourraient peut-être justement être essayés au niveau municipal.

M. Kelly: Merci.

Le président: Merci, monsieur Kelly.

Monsieur Miller, je vous suis très reconnaissant d'être venu nous présenter votre mémoire et d'avoir répondu à nos questions. Merci.

Je vais maintenant céder la parole au représentant des *Indian Immigrant Aid Services*. Bienvenue, monsieur Mukherjee. J'avais compris que quelqu'un d'autre allait représenter les *Indian Immigrant Aid Services* et que vous vous alliez nous présenter un mémoire pour le compte du *South Asian Origins Liaison Committee*. Permettez-moi donc de vous demander si vous allez comparaître deux fois?

M. Alok Murkherjee (président, Indian Immigrant Aid Services): Monsieur le président, je ne sais pas à quoi est dû ce malentendu. En fait, M. Kehoe m'a appelé hier, et j'ai été très surpris d'apprendre que je devais comparaître ce soir à 21h20. Je suis président des *Indian Immigrant Aid Services*, et la lettre que le Comité a reçu dit clairement que c'est là le poste que j'occupe.

Le président: Très bien. Dans ce cas, vous ne comparez pas au nom du *South Asian Origins Liaison Committee*.

M. Mukherjee: Non. Et j'aimerais prendre quelques minutes de votre temps pour éclaircir cela, monsieur le président. Je pense que le malentendu est peut-être dû au fait que j'ai téléphoné plusieurs fois pour me renseigner au sujet du *South Asian Origins Liaison Committee*. La raison à cela est que je travaille au Conseil scolaire de Toronto, et le *South Asian Origins Liaison Committee* est l'un des 10 ou 12 comités de liaison reconnus, qui relèvent du conseil. Je m'occupe de ce comité.

[Text]

• 1815

The Chairman: Do you happen to know the name of the representative from that committee?

Mr. Mukherjee: I believe it will be Mr. Grewal. He signed the letter you received.

The Chairman: Thank you.

Mr. Mukherjee: In fact I believe Mr. Grewal will be accompanied by about eight or nine other representatives of black, Chinese, Portuguese, Spanish, Greek, Italian, and francophone liaison committees.

The Chairman: If in fact that is to take place, if you could get to him in advance on our behalf and indicate that if he would pick three spokesmen for us it will assist us very much.

Mr. Mukherjee: Fine. I think he is here and in hiding.

The Chairman: Excellent. Then I have probably delivered the message.

As a second item, as you may appreciate, members of Parliament have developed a certain expertise at being able to sit around tables for long periods of time; perforce it is required of us in Ottawa. But our staff, I think, have been put through more than yeoman service; as a matter of fact, we are imposing rather dramatically on them. I feel particularly for our translators, who get cooped up in those booths, and must feel at some times as though they are caged animals as opposed to human beings.

As a consequence, I would very much appreciate it if I could ask of you that we perhaps go directly to the recommendations you will make and that you deal with those recommendations with if necessary some kind of short reference to the problem that leads to it.

Without having had the benefit of the brief except for just a few moments, in going through it I saw that there are a number of background statements that are made under the various and sundry parts of the context. Much of which I think the committee has already been sensitized to, and as a consequence probably can be presumed. I think it would probably be in our joint interests, then, if you could move to the recommendations, deal with those, and permit us to go through some questions and answers in order to expand on them.

Mr. Mukherjee: I have no problem with that, except for one small problem, which is that part of the brief talks of the Indian Immigrant Aid Services as a model of something we have tried and that has worked a little bit; but then the recommendations are designed to show what things still must happen in order for that model to be really successful. I will leave it up to you to probably go through the text to find that out.

The Chairman: I think you can count on us to examine the model rather closely. As I say, when you get to those recommendations that deal specifically with that model, I invite you

[Translation]

Le président: Pourriez-vous nous dire qui représentera ce comité devant nous?

M. Mukherjee: Il me semble que ce sera M. Grewal. C'est lui qui a signé la lettre que vous avez reçue.

Le président: Merci.

M. Mukherjee: Je pense d'ailleurs que M. Grewal sera accompagné de huit ou neuf représentants d'autres comités de liaison noirs, chinois, portugais, espagnols, grecs, italiens et francophones.

Le président: Si c'est cela qui a été prévu, nous vous serions reconnaissant de communiquer avec lui pour nous et de lui demander de choisir trois porte-parole, car cela nous aiderait beaucoup.

M. Mukherjee: Très bien. Je pense qu'il est ici, mais qu'il se cache.

Le président: Parfait. Dans ce cas, il a sans doute compris le message.

Deuxièmement, comme vous le savez sans doute, nous avons, en tant que députés, pris l'habitude de siéger autour d'une table pour des périodes très longues; c'est ce qu'on exige forcément de nous à Ottawa. Mais il me semble que le personnel qui nous accompagne nous a rendu des services inestimables; nous leur imposons d'ailleurs beaucoup. Je sympathise tout particulièrement avec les interprètes, qui restent enfermés dans ces cabines et qui doivent parfois avoir l'impression d'être plutôt des animaux en cage plutôt que des êtres humains.

C'est pourquoi je vous demanderai s'il ne vous serait pas possible de passer directement aux recommandations que vous voulez nous soumettre en expliquant, au besoin, les problèmes qui vous ont amené à les formuler.

Je n'ai reçu votre mémoire qu'il y a quelques instants, mais j'ai constaté en le parcourant que les différentes parties du texte comportent un certain nombre de déclarations de principes. Or, je pense que le comité a déjà été sensibilisé à tout cela. C'est pourquoi je pense qu'il serait dans l'intérêt de tout le monde de passer tout de suite aux recommandations, après quoi nous pourrions vous poser des questions afin d'obtenir des explications supplémentaires.

M. Mukherjee: Cela me convient parfaitement, mais il y a un petit problème: Une partie de notre mémoire traite des services d'aide aux immigrants indiens auxquels nous avons travaillé et qui pourraient servir de modèle. Les recommandations, elles, visent à souligner les choses qui restent encore à faire pour que ce modèle réussisse. Ce sera donc à vous de parcourir le texte pour savoir de quoi il s'agit.

Le président: Je pense que vous pouvez compter sur nous pour examiner de très près le modèle. Comme je le disais tout de suite, lorsqu'il sera question des recommandations qui se

[Texte]

to expand them if in fact you feel it to be necessary. Please proceed.

• 1820

Mr. Mukherjee: The recommendations we have made relate basically to the areas in which the Indian Immigrant Aid group provides services or assistance to the East Indian community of Metropolitan Toronto—except for the one recommendation that we call “general” and is item number one. I refer to page 16 of the brief, and I will read it.

It is recommended that an independent office of the Commissioner for Minority Affairs accountable to the Parliament of Canada be established to advocate for and assist in the development and implementation of necessary programs at all levels of government to meet the needs of Canada's ethnic and racial minorities.

The second set of recommendations refer to immigration. It is recommended that:

- 1) immigration laws, procedures and regulations be made public;
- 2) the discretionary powers of immigration officers be severely restricted and the grounds on which these powers may be exercised be made known to the public;
- 3) no confidential point system be used in evaluating independent applicants for landed immigrant status;
- 4) the practice of setting immigration levels by region—by that we mean, Africa, Asia, Europe—be replaced with a single global level based on a universal point system;
- 5) steps be taken to ensure speedy processing of applications in the sponsored category;
- 6) the number of immigration officers in India be increased in keeping with the geographic and population sizes of the country;
- 7) immigration officers who are to be stationed in India be provided with a thorough grounding in the history, social mores, and cultural practices of the people of India before they are sent; and further, that such a training program be developed in co-operation with development, education, and cross-cultural organizations and/or community-based agencies such as Indian Immigrant Aid Services;
- 8) flexibility and common sense be used in the enforcement of requirements with respect to documentation.

In section number 3, our recommendations relate to immigrant settlement, which is one of the key areas in which we work. It is recommended that:

[Traduction]

rapportent plus particulièrement à ce modèle, vous pourrez fournir tous les renseignements supplémentaires qui sont, selon vous, nécessaires. Allez-y, je vous prie.

M. Mukherjee: Les recommandations que nous avons formulées se rapportent pour la plupart aux domaines dans lesquels le groupe d'aide aux immigrants indiens fournit des services ou de l'aide à la communauté originaire des Indes orientales, qui vit dans la région métropolitaine de Toronto, à l'exception d'une recommandation que nous qualifions de «générale», et qui figure au point 1. Je me reporterai donc à la page 16 du mémoire, que je vais vous lire.

Nous recommandons que soit créé un Commissaire aux affaires des communautés minoritaires, qui serait indépendant mais responsable devant le Parlement canadien, et qui serait chargé d'encourager et d'appuyer l'élaboration et la mise en application, à tous les paliers gouvernementaux, des programmes nécessaires pour satisfaire aux besoins des minorités ethniques et raciales du Canada.

Le deuxième ensemble de recommandations concerne l'immigration: nous recommandons:

- 1) que les lois, procédures et règlements en matière d'immigration soient rendus publics;
- 2) que les pouvoirs discrétionnaires des agents d'immigration soient sévèrement limités et que les conditions dans lesquelles ces pouvoirs peuvent être exercés soient rendues publiques;
- 3) que l'on n'utilise aucun système confidentiel pour évaluer les demandeurs indépendants du statut d'immigrant reçu;
- 4) que les niveaux d'immigration fixés traditionnellement par région—et par là, nous voulons dire l'Afrique, l'Asie, et l'Europe—soient remplacés par un seul niveau valable pour l'ensemble du pays et calculé en fonction d'un système de points universels;
- 5) que des mesures soient prises en vue d'assurer le traitement rapide de toutes les demandes en provenance de personnes appartenant à la catégorie de ceux qui ont été parrainés;
- 6) que le nombre des bureaux d'immigration en Inde soit accru en fonction de l'importance géographique et démographique du pays;
- 7) que les agents d'immigration en poste en Inde reçoivent une solide formation en ce qui concerne l'histoire, les traditions sociales et les pratiques culturelles du peuple indien avant d'y être envoyés et que ce programme de formation soit élaboré en collaboration avec des organismes de développement et d'éducation multiculturels et avec des organismes axés sur la communauté comme, par exemple, les Services d'aide aux immigrants indiens.
- 8) que les exigences en matière de documents soient appliquées avec une certaine souplesse et avec bon sens.

Dans la partie 3, nos recommandations se rapportent à l'établissement des immigrants, qui est l'un des domaines clés dans lequel nous oeuvrons. Nous recommandons:

[Text]

- i) eligibility limit for receiving assistance under the ISAP, Immigrant Settlement and Adaptation Program, be increased to six years from the present three years;
- ii) the rate of payment for ISAP services be immediately reviewed and brought in line with inflation;
- iii) English as a second language programs, and I might say French as a second language programs also, be expanded and made automatically available to those recently-arrived immigrants who may require such help;
- iv) pertinent information for new immigrants be made available in the major languages of the minority communities;
- v) there be greater co-ordination in the various settlement and adaptation services offered by the various levels of government.

Item number 4 is the social services section, which is another area in which we provide assistance. On page 17, it is recommended that:

- 1) as a short-term measure, government and publicly-funded "mainstream" social service agencies make greater use of the resources and expertise of community-based agencies providing services to particular racial minority communities;
- 2) In the long term, these government and publicly-funded mainstream agencies review the adequacy of their own service delivery systems, and undertake affirmative action to make their own resources capable of responding to the needs of the populations they serve;
- 3) continued sufficient funding be provided to community-based agencies serving racial minorities to enable them to meet effectively the special needs of their clients;
- 4) community-based agencies serving racial minorities be provided with adequate seed money to develop the special programs required by the communities they serve.

• 1825

On page 18, section number 5, employment, it is recommended that:

- 1. objective mechanisms be developed to ensure proper and uniform evaluation of academic and professional qualifications received in countries such as India;
- 2. the question of accreditation of professional degrees received in countries such as India be examined and corrective measures taken;
- 3. the Government of Canada, its agencies and corporations determine the participation of racial minorities in their workforce;
- 4. the Government of Canada, its agencies and corporations implement mandatory affirmative action programs in respect of the employment and promotion of racial minorities;

[Translation]

- i) que la limite d'admissibilité pour recevoir de l'aide en vertu du PEAI, Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants, soit portée de trois à six ans;
- ii) que le taux de paiement des services accordé dans le cadre du PEAI soit immédiatement révisé et aligné sur l'inflation;
- iii) que les programmes d'anglais langue seconde, et ceux de français langue seconde également, soient élargis et mis automatiquement à la disposition des récents immigrants qui en ont besoin;
- iv) que les renseignements pertinents dont les nouveaux immigrants ont besoin soient mis à leur disposition dans les principales langues des différentes communautés minoritaires;
- v) qu'il y ait une meilleure coordination des divers services d'établissement et d'adaptation qui sont offerts par les différents paliers gouvernementaux.

La partie 4 concerne les services sociaux, qui est encore un domaine dans lequel nous offrons de l'aide. Nous recommandons à la page 17:

- 1) qu'à titre de mesures à court terme, les organismes de services sociaux gouvernementaux et les organismes «principaux» financés grâce à des fonds publics, fassent une meilleure utilisation des ressources et des compétences des organismes axés sur la communauté qui offrent des services à des communautés minoritaires raciales données;
- 2) qu'à long terme, ces organismes gouvernementaux et organismes financés par les fonds publics révisent l'efficacité de leur propre système de prestations de services et qu'ils entreprennent des mesures d'action positive, afin que leurs ressources puissent satisfaire aux besoins des populations qu'ils desservent;
- 3) que l'on continue d'assurer un financement suffisant aux organismes communautaires qui servent les minorités raciales afin que ceux-ci puissent satisfaire efficacement aux besoins particuliers de leurs clients;
- 4) que les organismes communautaires servant les minorités raciales soient pourvus des fonds de démarrage nécessaires pour élaborer les programmes spéciaux, dont ont besoin les communautés qu'ils servent.

A la page 18 de notre mémoire, section portant sur l'emploi, nous recommandons au numéro 5 ce qui suit:

- 1. Que des mécanismes objectifs soient mis au point pour assurer une évaluation appropriée et uniforme des diplômes et compétences professionnelles obtenus dans des pays tels que l'Inde.
- 2. Que l'homologation des diplômes professionnels obtenus dans des pays comme l'Inde soit étudiée et que des mesures rectificatives soient prises.
- 3. Que le gouvernement du Canada, ses organismes et sociétés, décident du pourcentage de groupes minoritaires appelés à faire partie de la Fonction publique.
- 4. Que le gouvernement, ses organismes et sociétés appliquent des programmes obligatoires d'action positive relatifs à l'emploi et à la promotion des minorités raciales.

[Texte]

5. the Government of Canada, its agencies and corporations develop contract-compliance programs respecting the employment of racial minorities by the corporations and organizations receiving federal funds;

6. models of affirmative action and contract-compliance programs for racial minorities be publicized and their adoption advocated through a national education campaign.

Section 6 deals with the media and culture. Here it is recommended that:

1. a national press council be established;

2. the Government of Canada, its agencies and corporations develop a policy on the portrayal of racial minorities in their advertisements;

3. representatives of racial minority communities be appointed to the boards of CBC and other national cultural organizations;

4. CBC and other national cultural organizations take measures to ensure that their programs reflect the multicultural and multiracial composition of Canada;

5. funds be made available to encourage (a) the development of Canadian news services, and (b) greater coverage of news from the Third World;

6. funds be provided to journalism schools for the development of multicultural training programs for journalists.

Under section 7, racism and the law, it is recommended that the Government of Canada criminalize racism and strengthen anti-racist laws accordingly.

Finally, there is a section called inter-cultural, and it is recommended that:

1. agencies and organizations serving multi-racial populations be encouraged to develop and implement multicultural and race relations policies;

2. a multicultural training program be developed for the employees of the federal government, and incentives be given to encourage them to receive such training.

Those are our recommendations, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Mukherjee, would you like to tell us basically the size of your association, the numbers of people you have involved in it, the sources of your funding, and the amount of funding you operate with?

Mr. Mukherjee: It is not a mass-membership organization, but we do have members, and it is approximately 300 at this time. We are a social service agency, providing immigration, settlement, and adaptation social service counselling, as well as other special services to the people of Indian origin across Metropolitan Toronto. Our funding sources are the three levels of government, the United Way, and some community fund raising.

[Traduction]

5. Que le Gouvernement du Canada, ses organismes et sociétés élaborent des programmes portant sur l'emploi des minorités raciales et obligeant les sociétés et organismes qui reçoivent des subventions fédérales de respecter leur contrat.

6. Que les types d'action positive et de respect des contrats s'adressant aux minorités raciales soient rendu publics et que leur adoption se fasse par l'organisation d'une campagne nationale des sensibilisation.

La partie 6 porte sur les médias et la culture; voici ce que nous recommandons:

1. Qu'un conseil national de la presse soit créé.

2. Que le Gouvernement du Canada, ses organismes et sociétés élaborent une série de mesures portant sur la représentation publicitaire des minorités raciales.

3. Que des représentants des communautés minoritaires siègent au conseil d'administration de la Société Radio-Canada et d'autres organisations culturelles nationales.

4. Que la Société Radio-Canada et les autres organismes culturels nationaux prennent les mesures appropriées pour que leurs programmes traduisent la composition multiculturelle et multiraciale du Canada.

5. Que des subventions soient accordées pour encourager la création d'un service de presse canadien et de plus nombreux reportages sur le tiers monde.

6. Que des subventions soient accordées aux écoles de journalisme dans le but d'offrir des programmes de formation multiculturelle aux journalistes.

Au chapitre 7 portant sur le racisme et la loi, nous recommandons que le Gouvernement du Canada fasse du racisme un crime et renforce en conséquence les lois antiracistes.

Enfin, à la partie intitulée aspect inter-culturel, nous recommandons:

1. Que les organismes et organisations s'adressant aux communautés multiraciales soient encouragés à élaborer une série de mesures portant sur les relations multiculturelles et raciales et à les mettre en pratique.

2. Qu'un programme de formation multiculturelle soit offert aux employés du gouvernement fédéral et que des stimulants leur soient accordés pour les encourager à recevoir une formation de ce genre.

Voilà nos recommandations, monsieur le président.

Le président: Monsieur Mukherjee, pourriez-vous nous dire si votre association est importante, combien elle compte de membres, quelles sont vos sources de financement et quel est le montant de ce financement?

M. Mukherjee: Notre organisation n'est pas très importante, mais nous comptons actuellement environ 300 membres. Nous sommes un organisme offrant des services sociaux, des conseils en matière d'immigration et d'adaptation ainsi que d'autres services spéciaux aux individus d'origine indienne dans la région de Toronto. Nous obtenons de l'argent des trois paliers de gouvernement, de Centraide et de la communauté.

[Text]

The Chairman: What would the size of that funding be at this point? Just in proportion, could you describe for us the federal, provincial and municipal . . .

Mr. Mukherjee: Approximately \$100,000.

The Chairman: And in what proportion is that funded—how much federally, how much provincially, and how much municipally?

Mr. Mukherjee: Approximately 50% through ISAP—Immigrant Settlement and Adaptation Program; slightly less than 20% from the United Way; mainly the rest is from Metro, and some from the province.

The Chairman: How are the executive positions occupied? By election?

Mr. Mukherjee: By election. We have a board of directors of 21 members, 6 of whom are organizational members; they represent other Indian organizations, and they are appointed. The remaining 15 are elected.

• 1830

The Chairman: Thank you.

Mr. Lewycky, followed by Mr. McCauley.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

You certainly have given us a lot of recommendations. Some of these are general, and it would be impossible to ask enough questions to get some specific examples. But if you do have added specific examples, perhaps sometime you could even submit them to us before the finishing of our report. It would be very very helpful if that could be done.

Now I will just ask one or two questions. You recommend an independent office of commissioner for minority affairs, which would be accountable to the Parliament of Canada. Are you thinking as a model of the Commissioner of Official Languages? Is that the concept you have at the back of your mind?

Mr. Mukherjee: That was the third clause, which I took out. Yes, that was basically the model we used.

Mr. Lewycky: Would you have a problem if the Commissioner of Official Languages role were expanded to include this role, keeping in mind that we are a bilingual and a multicultural country? Or would you feel that he would be so overwhelmed with the bilingualism questions that he would not deal with minority affairs?

Mr. Mukherjee: Unless that office is significantly expanded, I do not think the commissioner could deal with two of those big matters adequately.

Mr. Lewycky: You have recommended, for example, in the employment area—and certainly this would be one of the major concerns—that there should be objective mechanisms developed for a uniform evaluation of academic or professional qualifications. Would you feel that agencies or organizations, such as the Association of Universities and Colleges in Canada, could be used to develop some of these objective

[Translation]

Le président: De combien s'agit-il environ? Proportionnellement, pourriez-vous nous dire quelle est la part qui vous est octroyée par les gouvernements fédéral, provincial et municipal . . .

M. Mukherjee: Environ \$100,000.

Le président: Et quelle est la part financée par les gouvernements fédéral, provincial et municipal?

M. Mukherjee: Environ 50 p. 100 viennent du programme d'établissement et d'adaptation des immigrants, moins de 20 p. 100 de Centraide et le reste provient de la région de Toronto et de la province.

Le président: Les dirigeants de votre association sont-ils élus?

M. Mukherjee: Oui. Notre conseil d'administration compte 21 membres, dont 6 représentent d'autres organisations indiennes et sont nommés. Les 15 restants sont élus.

Le président: Merci.

M. Lewycky, suivi de M. McCauley.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Il ne fait aucun doute que vous nous avez donné beaucoup de recommandations. Certaines d'entre elles sont générales et il est impossible de vous poser suffisamment de questions pour obtenir des exemples précis. Mais au cas où vous en auriez à nous présenter, vous pourriez peut-être le faire avant la fin de la rédaction de notre rapport, nous serait très utile.

Permettez-moi maintenant de vous poser une ou deux questions. Vous recommandez la création d'un poste indépendant de commissaire aux groupes minoritaires, qui rendrait compte au Parlement. Prenez-vous comme modèle le commissaire aux Langues officielles? Est-ce ce à quoi vous pensez?

M. Mukherjee: Il s'agit là de notre troisième recommandation que je n'ai pas lue, mais, oui, c'est ce à quoi nous pensons.

M. Lewycky: Pensez-vous que le commissaire aux Langues officielles pourrait également être chargé de ce rôle, gardant à l'esprit que nous sommes un pays bilingue et multiculturel? Ou pensez-vous qu'il aurait tellement à faire avec les questions de bilinguisme qu'il n'aurait pas le temps de s'occuper des affaires des groupes minoritaires?

M. Mukherjee: À moins que ce bureau ne soit élargi considérablement, je ne pense pas que le commissaire pourrait bien s'occuper de ces deux grands problèmes.

M. Lewycky: Dans le domaine de l'emploi, vous avez recommandé, par exemple, et c'est là sans doute une de vos principales préoccupations, que des mécanismes objectifs soient mis au point pour veiller à ce que les diplômés et les compétences professionnelles soient évalués de façon uniforme. Pensez-vous que l'on pourrait avoir recours à des organismes tels que l'Association des universités et collèges du Canada

[Texte]

mechanisms, or have you made representations to such organizations and found them wanting?

Mr. Mukherjee: No, we have not made any representations. But we have had some experience with the University of Toronto and a few other Ontario universities, where there was tremendous diversity even within departments of the same university. The University of Toronto did set up a task force of professors to come up with some guidelines, but they were very impressionistic, based upon hearsay, and not really something I would recommend as a model. But clearly AUCC would be a possible body to develop that kind of guideline.

Mr. Lewycky: Have you had any experience where certain universities in the United States, for example, would accept credentials from Indian universities or colleges, but where AUCC was totally ignorant of these credentials or the degrees acceptable, as I say, just across the border in the United States?

Mr. Mukherjee: I could not tell you.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. I will let someone else question now.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Mr. Mukherjee, I think you are being generous. Does your organization belong to the National Association of Canadians with Origins in India—NACOI?

Mr. Mukherjee: Yes, we have their organizational members.

Mr. McCauley: Is that national body of assistance to you, as a local organization?

Mr. Mukherjee: The national body? Yes. At this stage, maybe I could introduce Mr. Dharmalingam. He is the past president, Indian Immigrant Aid Services, and is on the executive. With your permission.

Mr. A. Dharmalingam (Past President, Indian Immigrant Aid Services): Call me Dharma; it is shorter, Mr. Chairman.

To answer the question, the national organization is new and young, so there are issues on which locally we can deal, like social service issues. But on issues like immigration and employment we try to work with the national organization, so it is sort of, well, they use us and we use them in a sense. It is going to take some time to have a really active national body; we are in the process of developing that.

• 1835

Mr. McCauley: Thank you. Turning to your recommendations on immigration, could you explain to me your point number 4?

[Traduction]

pour mettre au point des mécanismes objectifs ou avez-vous déjà effectué des démarches auprès de ces organisations et les avez-vous trouvées peu intéressantes?

M. Mukherjee: Non, nous n'avons effectué aucune démarche. Mais nous avons déjà eu des rapports avec l'université de Toronto et un certain nombre d'autres universités de l'Ontario, et il existait des divergences énormes même au sein de départements de la même université. L'université de Toronto a effectivement créé un groupe de travail réunissant des professeurs chargés d'élaborer des lignes directrices, mais elles étaient très subjectives, fondées sur des oui-dire, et je ne les recommanderais pas comme modèle. Mais il est évident que l'Association des universités et collèges au Canada pourrait être appelée à élaborer ces directives.

M. Lewycky: Savez-vous si certaines universités des États-Unis acceptent des diplômes obtenus d'universités ou de collèges indiens, alors que l'Association des universités et collèges du Canada ne les reconnaîtrait pas?

M. Mukherjee: Je n'en sais rien.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président. Je vais laisser la parole à quelqu'un d'autre.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Monsieur Mukherjee, je crois que vous êtes très généreux. Votre organisation appartient-elle à l'Association nationale des Canadiens d'origine indienne?

M. Mukherjee: Oui, leurs membres siègent au sein de notre Conseil.

M. McCauley: Cet organisme national vous aide-t-il, vous qui êtes une organisation locale?

M. Mukherjee: L'organisme national? Oui. Je pourrais peut-être maintenant vous présenter M. Dharmalingam. Il est l'ancien président des Services d'aide aux immigrants indiens et fait partie de notre Conseil.

M. A. Dharmalingam (ancien président, Services d'aide aux immigrants indiens): Appelez-moi Dharma, c'est plus court, monsieur le président.

Pour répondre à votre question, l'organisation nationale vient d'être créée et il existe des questions que nous pouvons régler au niveau local, comme les questions portant sur les services sociaux. Mais pour tout ce qui touche à l'immigration et à l'emploi, nous essayons de travailler en collaboration avec notre organisation nationale si bien que nous nous rendons service mutuellement. Il faudra attendre encore quelque temps pour que cet organisme national devienne réellement actif; nous sommes en train d'y travailler.

M. McCauley: Merci. Passant à vos recommandations sur l'immigration, pourriez-vous m'expliquer la quatrième?

[Text]

... the practice of setting immigration levels by region be replaced with a single global level based on a universal point system.

Could you flesh that out for me a little bit, expand upon it?

Mr. Mukherjee: Yes. I think we are saying that by all means, seek a level of immigration, but let it not be by region—that is, Asia, Africa, Europe. Let it be across the world, if we want to allow 100,000 to come in a year. We do not want any kind of confidential point system to be applied arbitrarily at the discretion of the immigration officer, but have a public and new point system that we would know is applied no matter where you come from.

Mr. McCauley: How does the point system work now?

Mr. Mukherjee: There are some categories where we know what the allocation of points is. But then there is this vast unknown area of discretionary power that we know nothing about. There are regulations with which we are not made acquainted. And the role they play in ascertaining the eligibility of a candidate is something which has worried us a great deal.

Mr. McCauley: So you say you would like to retain the point system, but you would not want it regionalized?

Mr. Mukherjee: That is right. And we really want those points to be known.

The Chairman: Just to piggy-back on that point, Mr. McCauley, could I ask if my information is correct that currently there is something in the order of 10 points that are discretionary out of 150?

Mr. Dharmalingam: It kind of varies; that is what I do not understand. I am saying that when we speak to the people I have to help with the petitions, so to have this very clearly stated to me as a person who should know what is happening or to the person being interviewed would let us know exactly how we are being evaluated. All I am saying is that we have heard that anywhere from 10 to 20 points is discretionary. Now you say 10.

The Chairman: It is my experience that the discretionary points ordinarily used in favour of the potential immigrant—that is, if you get within 5 or 6 points there are 10 discretionary points potentially available that might be added to the point score—it is my information that it is 10. Now, that could be wrong.

Mr. McCauley, would you like to continue?

Mr. McCauley: Point 6, under immigration in your brief:

... The number of immigration offices in India be increased in keeping with the geographic and population sizes of the country.

To assist the committee—perhaps not at this point, but subsequently—could you provide us with some comparison

[Translation]

... que les niveaux d'immigration fixés traditionnellement par région soient remplacé par un seul niveau valable pour l'ensemble du pays et calculé en fonction d'un système de points universel.

Pourriez-vous me l'expliquer davantage?

M. Mukherjee: Avec plaisir. Nous voudrions que le taux d'immigration ne dépende pas des régions du monde, que ce soit l'Asie, l'Afrique ou l'Europe. Si nous voulons faire entrer 100,000 individus en un an, qu'ils soient recrutés dans toutes les régions du monde. D'autre part, nous ne voulons pas qu'un système de points confidentiel soit appliqué de façon arbitraire par l'agent d'immigration, mais qu'il existe un système de points public, qui s'appliquerait à n'importe qui, indépendamment de sa région d'origine.

M. McCauley: Comment est appliqué ce système de points maintenant?

M. Mukherjee: Il existe certaines catégories pour lesquelles nous savons comment sont répartis les points. Mais il existe également un pouvoir discrétionnaire dont nous ne savons rien. Il existe des règlements qui ne sont pas rendus publics et le rôle qu'ils jouent pour déterminer si un candidat peut émigrer ou non nous inquiète depuis longtemps.

M. McCauley: Vous voudriez donc que ce système de points demeure, mais que les immigrants ne soient pas recrutés par région?

M. Mukherjee: C'est exact. Et nous voudrions que ce système de points soit rendu public.

Le président: Pour poursuivre sur ce point, monsieur McCauley, pouvez-vous me dire s'il est exact qu'environ 10 points sur 150 sont attribués au gré de l'agent d'immigration?

M. Dharmalingam: Cela varie, et c'est ce que je ne comprends pas. Lorsque je dois parler aux gens que j'aide, je voudrais que cela soit très clair pour que je sache ou pour que la personne en train d'être interviewée sache comment elle est évaluée. Nous avons entendu dire que 10 à 20 points sont laissés au pouvoir discrétionnaire de l'agent d'immigration. Or, maintenant vous dites 10.

Le président: Je crois savoir que si un immigrant potentiel arrive à 5 ou 6 points, il existe 10 points discrétionnaires qui peuvent lui être accordés et qui viennent s'ajouter au nombre de points déjà acquis. Mais je peux me tromper.

Monsieur McCauley, avez-vous d'autres questions?

M. McCauley: J'en arrive à la recommandation n° 6 de votre mémoire, au chapitre immigration. La voici:

... que le nombre des bureaux d'immigration en Inde soit accru en fonction de l'importance géographique et démographique du pays.

Pour la gouverne du Comité, peut-être pas maintenant, mais plus tard, pourriez-vous nous donner des chiffres comparatifs

[Texte]

figures of immigration offices in other parts of the world in terms of population size as well?

Mr. Mukherjee: Certainly.

Mr. McCauley: I think we would have to have a comparison to judge the validity.

Mr. Mukherjee: Yes. I think those figures are available.

The Chairman: I think the committee should know as well that in the studies done under the green paper on immigration the background documents have a pretty explicit set-up, or at least itemization, of the location of the immigration offices. It certainly very much supports the position being made here that the availability of offices, for instance, in the British Isles is substantial, versus perhaps one in India.

Mr. Lewycky: Mr. Chairman, may I say, perhaps just a follow-up, that we are looking for suggested solutions and so forth, with any additional background they may have. If you have suggestions as to geographical locations or this sort of thing that take into considerations elements that we might not be aware of, or that from your evaluation of the green paper or others you feel are inadequate, please let us know.

• 1840

Mr. Mukherjee: At the time the discussions were taking place on the green paper, Indian Immigrant Aid Services was asked to hold a series of workshops. We prepared some background material for submission. We would be happy to share that with you.

Mr. Mitges: I have just one question to ask. We have only one Canadian Immigration Office in the whole of India, which is at Delhi, I understand.

Mr. Mukherjee: That is right.

Mr. Mitges: I presume you have asked the question: Why? I would like to know what some of the answers were to that question.

Mr. Mukherjee: It is such an old closed question. Dharma can answer that.

Mr. Dharmalingam: Mr. McCauley, that question has been asked since the green paper, and we have not gotten a satisfactory answer. I wish one of these days somebody would tell me what the rationale is behind it. They have talked about the population; they have talked about a number of things, but if you use any of those factors, still we find that India was short-changed. I cannot give you the rationale behind it. I think perhaps that has to come from the bureaucrats and the politicians.

Mr. Mukherjee: I might add something I was reminded of by the gentleman behind me, which is that the immigration office in New Delhi not only serves India but serves Sri Lanka as well.

Mr. Mitges: Thank you.

[Traduction]

sur les bureaux d'immigration qui existent dans d'autres parties du monde en fonction de l'importance démographique également?

M. Mukherjee: Avec plaisir.

M. McCauley: Je pense que nous devrions avoir en main une étude comparative pour pouvoir juger du bien-fondé de cette recommandation.

M. Mukherjee: En effet. Je crois que nous pouvons obtenir ces chiffres.

Le président: Je crois que le Comité devrait également savoir que, dans les études et dans les documents de travail effectués lors de la préparation du Livre vert sur l'immigration, il existe un tableau détaillé de l'emplacement des bureaux d'immigration. Il est certain, d'après ces tableaux, qu'il existe plus de bureaux dans les Îles britanniques que peut-être en Inde.

M. Lewycky: Monsieur le président, sur ce même point, puis-je ajouter que nous cherchons des solutions au problème et tous les renseignements disponibles. Si vous avez des suggestions à faire quant aux emplacements géographiques de ces bureaux et qu'il existe des détails que nous ne connaissons pas ou si vous estimez d'après l'évaluation que vous avez faite du Livre vert ou d'autres documents, que nos renseignements sont insuffisants, laissez-le nous savoir.

M. Mukherjee: À l'époque où l'on discutait du Livre vert, on a demandé au service d'aide aux immigrants indiens d'organiser une série d'ateliers. Nous avons préparé quelques documents de travail à cet effet et nous serions heureux de vous les faire parvenir.

M. Mitges: Je n'aurai qu'une seule question à poser. L'Inde ne compte qu'un seul bureau d'immigration canadien, qui se trouve à Delhi, je crois.

M. Mukherjee: En effet.

M. Mitges: Je suppose que vous vous êtes demandé pourquoi. Je voudrais savoir ce que vous y avez répondu.

M. Mukherjee: C'est une question tellement vieille. Dharma va y répondre.

M. Dharmalingam: Monsieur McCauley, cette question a été posée depuis la parution du Livre vert et nous n'avons jamais pu obtenir de réponse satisfaisante. J'espère qu'un de ces jours quelqu'un me dira pourquoi. Ils inventent des questions de démographie, certains autres éléments et même si vous appliquez tous ces facteurs, on finit toujours par constater que l'Inde a été défavorisée. Je ne peux pas vous en donner de raison. Vous devriez peut-être poser cette question aux bureaucrates ou aux hommes politiques.

M. Mukherjee: Je voudrais également ajouter, et le monsieur qui se trouve derrière moi vient de me le rappeler, que le Bureau d'immigration à New Delhi dessert non seulement l'Inde mais également Sri Lanka.

M. Mitges: Merci.

[Text]

Mr. McCauley: Have you any idea of the cost of establishing an immigration office?

Mr. Dharmalingam: I would like to reverse the question, Mr. McCauley. I would like to understand the cost of people travelling to Delhi from all parts of India. I do not know what the cost is. I am just saying yes, you could do that, whether you want to have a very elaborate office set up or have a central office, then you could try to have it regionalized with some system. I am given to understand that when we talked about the visa they were talking about almost a travelling show, in the sense that people from New Delhi might go to Bombay or Delhi, which again from our experience is not working out to our satisfaction. So I think one needs to look at it. If cost is a factor that is going to curb matters, then we need to look at the alternatives.

Mr. McCauley: Yes. It seems to me that we would have to do some kind of cost analysis, given the complaint we politicians hear all the time about the costs of government services and government needs—that right-wing argument that we need to cut back and cut back and cut back, that we have too many bureaucrats and they are not doing their jobs, etc.

Mr. Mukherjee: There is a need to remember not only the cost benefit, but also the social cost.

Mr. McCauley: Of course.

Mr. Mukherjee: Every day we hear of cases where somebody has sponsored his old parents and they have been waiting for a year and a half.

Mr. McCauley: I know. Your point is well taken. There is a cost in doing things, and there is a cost in not doing things. Sometimes the cost of not doing things is not given enough value. Thank you.

The Chairman: Gentlemen, with your assistance, for which I am most grateful, and the assistance given me by my colleagues, we have now reached the end of the second session of the day. I thank you on behalf of the committee for your brief, for the information you have given us and that you have promised to send to us, and also for your participation by way of the question and answer period. It has been most helpful.

To the committee members, we are adjourned until 8.00 this evening.

[Translation]

M. McCauley: Savez-vous combien coûte l'implantation d'un bureau d'immigration?

M. Dharmalingam: Permettez-moi de poser cette question d'une façon tout à fait différente, monsieur McCauley. J'aimerais savoir combien il en coûte aux gens pour aller à New Delhi. Je ne sais pas. Je vous dirais oui, vous pourriez le faire, vous pourriez créer un bureau très complexe, un bureau central et ensuite vous pourriez essayer de le régionaliser. Lorsque nous avons parlé des visas, on nous a dit que ce bureau pourrait se déplacer, que les agents de New Delhi iraient à Bombay ou à Delhi, ce qui ne nous satisfait pas non plus. Il faut donc approfondir cette question. Si le coût est un facteur-clé, je pense alors qu'il faudrait trouver d'autres solutions.

M. McCauley: Oui. Il me semble qu'il faudrait tout d'abord procéder à une analyse des coûts, étant donné que nous entendons tout le monde se plaindre tout le temps du coût des services gouvernementaux et des besoins du gouvernement, nous entendons tout le temps cet argument d'extrême droite, qui dit qu'il faut réduire les coûts, réduire et réduire encore les coûts, que nous avons trop de bureaucrates, qu'ils ne font pas leur travail, ainsi de suite.

M. Mukherjee: Il faut non seulement tenir compte des coûts, mais également des coûts sociaux.

M. McCauley: Bien sûr.

M. Mukherjee: Chaque jour, nous entendons parler du cas d'un tel, qui a parrainé ses vieux parents et attend leur arrivée depuis un an et demi.

M. McCauley: Je sais. Vous avez raison de le préciser. Il en coûte parfois de faire quelque chose tout comme il en coûte de ne rien faire. Et parfois le coût de ne rien faire n'entre pas souvent en considération. Merci.

Le président: Messieurs, grâce à votre aide dont je vous suis reconnaissant, et grâce à l'aide de mes collègues, nous en sommes maintenant à la fin de cette deuxième séance de la journée. Au nom du Comité, je voudrais vous remercier de votre mémoire, des renseignements que vous nous avez donnés et que vous avez promis de nous envoyer, et également de votre participation aux réponses et aux questions. Cela nous a été très utile.

Pour les membres du Comité, nous reprendrons nos travaux à 20 heures ce soir.

From the Canadian Black Performers Association:

Ms. Lynda Edith Armstrong

Professor J.G. Reitz, Department de Sociology, University of Toronto

From the Mayor's Committee on Community and Race Relations:

Mr. Earl Miller, Planner, Planning & Development Department

From India Immigrant Aid Services:

Mr. Alok Mukherjee

Mr. A. Dharmalingin

De la «Canadian Black Performers Association»:

M^{me} Lynda Edith Armstrong

Le professeur J.G. Reitz, département de sociologie, Université de Toronto

Du «Mayor's Committee on Community and Race Relations»:

M. Earl Miller, planificateur, Service de planification et de développement

Des «India Immigrant Aid Services»:

M. Alok Mukherjee

M. A. Dharmalingin

SPECIAL COMMITTEE ON
THE PARTICIPATION OF
VISIBLE MINORITIES
IN CANADIAN SOCIETY

Chairman: Bob Daudlin

Vice-Chairman: Gary McCauley

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
PARTICIPATION DES
MINORITÉS VISIBLES A
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Président: Bob Daudlin

Vice-président: Gary McCauley

MEMBERS/MEMBRES

Norm Kelly
Laverne Lewycky
Gus Mitges

Steve Paproski
Michel Veillette—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, OCTOBER 20, 1983

(35)

[Text]

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Toronto at 8:14 o'clock p.m., this day, the Chairman Mr. Bob Daudlin presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Keith Lowe, Research Officers; Dorothy Wills, Research Officer; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: From the Chinese Interpreter and Information Services: Mr. Bernard Woo, Ms. Belinda Li, Mr. Vincent Cheng and Mr. Kwok Fung; *From Inter Cultural Associates:* Mrs. Vandra Mosemann, Mrs. Karen R. Mock, Mr. Delano Antoine and Mrs. Inez Elliston; *From the South Asian Origins Liaison Committee:* Mr. Sahnsher Singh Grewal, Mr. Abdul Ledhi, Mrs. Keren Brathwaite, Mrs. Joyce Chu, Mrs. Esther Ho and Mrs. Maria A. Smith-Castillo.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*)

Mr. Woo and Ms. Li made statements and, with Messrs. Cheng and Fung, answered questions.

Mrs. Mosemann, Mrs. Mock, Mr. Antoine and Mrs. Elliston made statements and answered questions.

Mr. Grewal made a statement and, with Mrs. Brathwaite, Mrs. Chu (interpreted by Mrs. Ho) and Mrs. Smith-Castillo, answered questions.

At 10:43 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 20 OCTOBRE 1983

(35)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à 20h14, à Toronto, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Keith Lowe, Dorothy Wills, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: Des «Chinese Interpreter and Information Services»: M. Bernard Woo, M^{me} Belinda Li, M. Vincent Cheng et M. Kwok Fung; *des «Inter Cultural Associates»:* M^{me} Vandra Mosemann, M^{me} Karen R. Mock, M. Delano Antoine et M^{me} Inez Elliston; *du «South Asian Origins Liaison Committee»:* M. Sahnsher Singh Grewal, M. Abdul Ledhi, M^{me} Keren Brathwaite, M^{me} Joyce Chu, M^{me} Ester Ho et M^{me} Maria A. Smith-Castillo.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*)

M. Woo et M^{me} Li font des déclarations et, assistés par MM. Cheng et Fung, répondent aux questions.

M^{me} Mosemann, M^{me} Mock, M. Antoine et M^{me} Elliston font des déclarations et répondent aux questions.

M. Grewal fait une déclaration et, assisté par M^{me} Brathwaite, M^{me} Chu (interprétée par M^{me} Ho) et M^{me} Smith-Castillo, répondent aux questions.

A 22h43, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Thursday, October 20, 1983

• 2010

The Chairman: Order, please.

I see a quorum for us to resume.

Our first witness is the Chinese Interpreter and Information Services.

Welcome, ladies and gentlemen. We have received your brief and I can tell you that it has been read. In order that we can maximize the time we have available for questions and answers, I would ask that you highlight the parts of the brief that you would want particularly to bring to our attention, after which we will turn to questions and answers.

Mr. Bernard Woo (President, Chinese Interpreter and Information Services): First of all I would like to introduce the witnesses here. On my far right is Mr. Fung; he is on the staff of the CIIS. It is a simplified name. On my right is Mr. Cheng, who is the Vice-President of the agency; he is a volunteer board member. On my left is Miss Li; she is also a volunteer board member; she was at one time on the staff of the agency. I am Bernard Woo, the President of the agency, a volunteer board member.

I would like to give a little introduction on what we are, the agency itself. We were established in 1968 as a volunteer organization with two primary objectives: to provide interpretation and information services to the Chinese Canadian community of Metro Toronto and to enable the non-English-speaking population of Toronto's Chinese community to take full advantage of the available services and facilities which are essential in meeting the needs of their daily lives.

From my experience in serving tens of thousands of Chinese Canadians, we find it important to voice our concern about the obstacles which bar them from fully participating in the Canadian society.

Now I would like to call upon Miss Li to sum up and highlight our brief.

Ms Belinda Li (Member, Chinese Interpreter and Information Services): Thank you. I would just like to give a very brief summary of our position on ensuring full participation of all Canadians.

We say that full participation cannot be actualized by the wish or effort of a single group. It requires a social climate where other groups accept, facilitate and encourage such a process.

To achieve this, we feel very strongly that at least three conditions must exist: first, every Canadian is being accepted equally; second, every Canadian takes pride in his or her own culture; finally, every Canadian receives and exercises equal rights.

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le jeudi 20 octobre 1983

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît.

Le quorum est réuni; nous allons donc pouvoir commencer.

Nous allons tout d'abord entendre les représentants des Services chinois d'interprétation et d'information.

Bonsoir, mesdames et messieurs. Nous avons reçu votre mémoire et je puis vous affirmer qu'il a été lu. Dans le but de profiter au maximum du temps dont nous disposons pour vous poser des questions, je vous demanderai de bien vouloir ne donner que les points saillants de votre mémoire, ce sur quoi vous voulez attirer notre attention; après quoi nous passerons aux questions et aux réponses.

M. Bernard Woo (président, Services chinois d'interprétation et d'information): Tout d'abord, permettez-moi de présenter ceux qui m'accompagnent. À ma droite, au bout, se trouve M. Fung, qui fait partie du personnel des SCII. Ce titre abrégé est plus facile. À ma droite se trouve M. Cheng, vice-président de notre organisation, qui fait partie de notre conseil à titre bénévole. À ma gauche se trouve M^{me} Li, qui fait également partie de notre conseil à titre de bénévole et a été à une époque membre de notre personnel. Mon nom est Bernard Woo, et je suis président de notre organisation et membre du conseil à titre bénévole.

Je voudrais tout d'abord vous donner un petit aperçu de notre organisation. Elle a été créée en 1968 à titre d'organisation bénévole avec deux objectifs principaux: Fournir des services d'interprétation et d'information à la Communauté sino-canadienne de la région de Toronto et permettre aux Chinois de Toronto ne parlant pas anglais de profiter pleinement des services existants essentiels à la poursuite de leur vie quotidienne.

Ayant aidé des dizaines de milliers de sino-canadiens, il est important, estimons-nous, de vous faire part des obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la vie canadienne.

Je voudrais maintenant demander à M^{me} Li de bien vouloir résumer notre mémoire et d'en donner les points saillants.

Mme Belinda Li (membre, Services chinois d'interprétation et d'information): Merci. Je voudrais simplement vous donner un bref résumé de notre position à ce sujet.

Nous pensons qu'une participation complète ne pourra se faire par la seule volonté ou par les seuls efforts d'un groupe particulier. Un climat social, où les autres groupes accepteront, faciliteront et encourageront cette participation, s'impose.

Pour y parvenir, nous pensons que trois conditions au moins devraient être réunies. Tout d'abord, chaque Canadien doit être accepté comme l'égal de l'autre; ensuite, chaque Canadien doit être fier de sa propre culture, et enfin, chaque Canadien doit obtenir et exercer les mêmes droits.

[Texte]

I would like to highlight very briefly the last point. Since I guess a lot of the members on the committee already have read through our submission, I do not want to go into length.

I feel that the importance of equal access to government services is one of the fundamental social rights of non-English-speaking Canadians and the fact that we are a community-based organization in the vital role to facilitate these non-English-speaking Canadians' getting involved in the community should be recognized.

Specifically, in our recommendation we highlight on the last page that we feel the government should provide adequate language training to all citizens who need it to overcome the basic barrier to participation. The basic barrier we refer to is the linguistic barrier.

The second point is that the importance of providing multilingual services to the non-English-speaking population must be recognized.

The third point is that the contribution of the community organizations in facilitating the citizens' participation should also be recognized.

The fourth point is that stable and adequate financial resources should be allocated to these organizations so they can conclude their vital roles.

The fifth point is that government should continue to consult organizations in identifying the barriers to full participation.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Miss Li.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thank you.

Miss Li, Bernard, we have looked through your recommendations and in your brief you speak of the distinctions between mainstream society and others.

• 2015

Visible minorities is a generally recognized term. As members of a group so described, what are your specific feelings about this term?

Mr. Woo: We feel, if you put a prefix in front of Canadian, there is a connotation in the prefix. When you refer to somebody as Chinese Canadian or Italian Canadian, the connotation behind this is that there is something less or something special about that Canadian. If there is something less about that Canadian, then that prevents the person from fully participating in the Canadian society. If you look at it in the other extreme, if that person is something special, more special than the other Canadians, why does that person have that privilege?

I would like to ask everybody here this. If you have gone to a social gathering and met Ms Li, perhaps when you go home you may want to say to your friends: Tonight I met a very charming Chinese lady. That connotation does not mean she is

[Traduction]

Je voudrais m'attarder très brièvement sur ce dernier point. Puisque de nombreux membres du Comité ont déjà lu notre mémoire, je ne voudrais pas m'y appesantir.

Je pense que l'accès aux services du gouvernement constitue un droit social fondamental pour les Canadiens non anglophones au même titre que les autres, et que notre organisation communautaire, dont le but est de faciliter la participation de ces Canadiens non anglophones à la vie communautaire, devrait être reconnue.

Plus précisément, à la dernière page de notre mémoire, nous pensons que le gouvernement devrait offrir des cours de formation linguistique à tous ceux qui en ont besoin en vue de surmonter cet obstacle à la participation. En parlant d'obstacle, je veux parler de l'obstacle linguistique.

Deuxièmement, offrir des services multilingues à la population non anglophone est important, et ce fait devrait être reconnu.

Troisièmement, l'apport des organismes communautaires dont le but est de faciliter la participation des citoyens devrait également être reconnu.

Quatrièmement, ces organisations devraient être assurées d'un financement stable et suffisant en vue de jouer pleinement leur rôle.

Cinquièmement, le gouvernement devrait continuer à consulter les organisations ad hoc dans le but de déterminer les obstacles à la pleine participation.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Li.

Monsieur Paproski,

M. Paproski: Merci.

Madame Li, Bernard, nous avons étudié vos recommandations et j'ai noté que, dans votre mémoire, vous faisiez allusion à la distinction qui existe entre la population majoritaire et les autres.

L'expression minorité visible est généralement acceptée. En tant que membre d'un groupe ainsi désigné, qu'en pensez-vous ?

M. Woo: Nous estimons que si l'on ajoute quelque chose au terme canadien, il y a une connotation à cela. Si l'on parle d'un sino-canadien ou d'un italo-canadien, cela suppose que ces personnes ont quelque chose de moins ou de plus qu'un simple canadien. Si c'est quelque chose de moins, cela les empêche de s'engager pleinement dans la société canadienne. Par contre, si cela désigne quelque chose de plus, alors pourquoi cette personne détient-elle un privilège par rapport aux autres Canadiens ?

J'aimerais vous poser la question suivante. Si lors d'une rencontre sociale vous rencontrez une dame qui s'appelle Lee, lorsque vous rentrerez chez vous, vous voudrez peut-être dire à vos amis que vous avez rencontré une dame chinoise très

[Text]

not a Canadian, but it is the term everybody would refer to. But does that prevent that person from being a Canadian?

So what we want is either to eliminate all these prefixes or to impose a prefix to all Canadians; in other words, native Canadians, English Canadians, Italian Canadians, French Canadians, etc.

Mr. Lewycky: Ukrainian Canadians.

Mr. Woo: Ukrainian Canadians.

Mr. Paproski: That is my second question. You recommend more research be done on all ethnic groups. Could you specify in what areas you found a particular need?

Ms Li: I think there would be a need in the history of different ethnic groups in Canada, their contribution, even their problems.

Mr. Paproski: I think I will leave it there, and maybe my colleagues would have other questions they would like to ask.

The Chairman: Fine, Mr. Paproski.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Mr. Paproski's line of questioning was so excellent that I would like to continue on it.

On the ethnic histories, you are aware the Multiculturalism department has a program of histories, which of course, Mr. Paproski also continued when he was minister. I think some 20 histories were promised back in 1973; about a dozen are done. Do you feel that is too slow?

A Witness: No, but then this history itself was directed to our younger generation. This information or these histories are not provided to the general Canadian, to the general public. Very often, if I have to know something specific about Ukrainians, say, I would have a hard time getting what I want to get. Now, that brings us back to the educational process. I think we have outlined in our brief that it is the general education process, that all Canadians be educated so that they recognize the differences. We cannot say there is no difference; we all realize there are differences. But let the general public realize and be educated about their differences.

Mr. Lewycky: So you are talking about something that would be at, say, a more popular level in addition to that in the schools and so forth.

Are you acquainted with the histories? Just for our own information, are you acquainted with the histories that have been done to date on the various ethnic groups and what their evaluation is?

A Witness: I cannot say I am very familiar with that. I have heard of it and I know where to get it if I want to, but just because we are . . .

Mr. Lewycky: It is not readily accessible.

A Witness: No.

[Translation]

charmante. Cela ne signifiera pas qu'elle n'est pas canadienne, car c'est le terme dont tout le monde se sert. Cependant, son usage l'empêche-t-elle d'être canadienne ?

Ce que nous voulons donc, c'est soit éliminer ces préfixes ou les imposer à tous les Canadiens. Autrement dit, il faudrait alors parler de Canadiens autochtones, de Canadiens anglais, d'Italo canadiens, de Canadiens français, etc.

M. Lewycky: De Canadiens ukrainiens.

M. Woo: De Canadiens ukrainiens.

M. Paproski: J'en arrive maintenant à ma seconde question. Vous recommandez qu'on effectue plus de recherches sur tous les groupes ethniques. Pouvez-vous nous indiquer dans quel domaine cela s'impose surtout ?

Mme Li: Je crois que c'est dans l'histoire des divers groupes ethniques du Canada, c'est-à-dire l'histoire de leur contribution et de leurs problèmes.

M. Paproski: Je vais m'arrêter ici et céder la place à mes collègues, qui ont peut-être d'autres questions à poser.

Le président: C'est bien, monsieur Paproski.

M. Lewycky

M. Lewycky: L'orientation des questions de monsieur Paproski était tellement intéressante que j'aimerais poursuivre sur cette lancée.

Au sujet de l'histoire, vous n'ignorez pas que le ministère du multiculturalisme a adopté un programme de publications d'ouvrages historiques, programmes maintenus, bien entendu, pendant le mandat de M. Paproski. Je crois qu'on nous promettait 20 textes historiques en 1973, et qu'une douzaine environ sont terminés. Cela vous paraît-il trop lent ?

Un témoin: Non, mais ces ouvrages étaient conçus à l'intention des jeunes. Les renseignements qu'ils contiennent n'ont pas été diffusés dans le grand public à l'intention du canadien moyen. Très souvent, si je dois me renseigner sur les ukrainiens, par exemple, j'ai beaucoup de difficultés à obtenir ce qui m'intéresse. Cela à nous ramène à des questions d'éducation. A cet égard, notre mémoire souligne que tous les Canadiens doivent être éduqués à ce sujet, c'est-à-dire qu'ils doivent reconnaître les différences entre les groupes. Il est impossible d'affirmer qu'il n'y a pas de différences, car nous nous rendons tous compte qu'il en existe. Cela dit, éduquons le public à ce sujet.

M. Lewycky: Vous envisagez donc quelque chose d'un peu plus populaire que les programmes administrés dans les écoles.

Cela dit, connaissez-vous les ouvrages historiques déjà mentionnés ? Connaissiez-vous le contenu de ceux qui ont déjà été publiés et les jugements qu'ils portent sur les groupes ?

Un témoin: Je ne puis affirmer que je les connais bien. J'en ai entendu parler toutefois et je sais où les obtenir, mais le simple fait d'être un groupe minoritaire

M. Lewycky: Ne les rend pas très accessibles.

Un témoin: Non.

[Texte]

A Witness: It is accessible to some extent. However, the point we are trying to make is to have this information spread out in a broader spectrum, which is even more accessible to the general public or different levels of citizens; not necessarily, I guess, spreading out. Information is there, perhaps, for research purposes or a far more in-depth kind of understanding, but it is not necessarily being spread out on the broader spectrum, as I have mentioned earlier.

Mr. Lewycky: What about things like the provincial Government of Ontario and their ethnocultural profile sheets, those sorts of things? Do you see them around much? Are they of any help?

• 2020

Ms Li: Yes, I think that. But I think once again it is a matter of whether that information can be more widely distributed. I know the information available in the resource centre. However, I would like to know how many people know they can go to the the resource centre and look up that information. I am not commenting that they have done nothing at all, but I guess the point is we should help make it more available, make it like not academic. It is a fact of Canadian life, let me put it this way.

Mr. Lewycky: Okay. I like that, because you talked earlier about the fact of having a climate of acceptance or a climate of, as you put it, multiculturalism being a way of life.

Let me just ask one other question and that relates to this whole area of ethnic histories and their being more available. We have the ethnic chairs that have been set up at universities. Do you know whether the Chinese groups have discussed the idea of a Chinese chair, and if so, would you feel that one of the roles of these ethnic chairs could be the dissemination of material about various groups such as you mentioned? Or do you feel there should be a chair of multiculturalism at one of the universities as well, and where should it be?

Ms Li: One of the recommendations is I would like to open it up for wider consultation from the community. I think it is important and and I think one person is not necessarily able to represent a whole community. If this point is of vital importance to the Chinese community in Toronto, I think that should be brought up for wider consultation before I, myself, make any further comment on that.

Mr. Lewycky: If we could be so bold as to give you some homework, maybe you could make some consultations, because it has been a policy statement of the government since 1972-1973, and it would be interesting to know, if this committee is going to be making recommendations, whether there is that kind of support for a traditional type of program.

The five points you summarize in your final page, I guess I could probably categorize them as being objectives and very laudable goals. Do you have any specific programs that you

[Traduction]

Un témoin: Ils sont accessibles dans une certaine mesure, cependant, ce que nous voulons en venir, c'est que ces livres aient une diffusion beaucoup plus large, c'est-à-dire qu'ils soient davantage disponibles dans le grand public, c'est-à-dire que toutes sortes de citoyens puissent les lire. Je crois qu'ils ne sont peut-être pas suffisamment diffusés. Ces renseignements existent, et ils sont disponibles à des fins de recherches ou d'études plus poussées, mais cela ne signifie pas qu'ils sont plus accessibles, comme je l'ai mentionné plus tôt.

M. Lewycky: Par ailleurs que pensez-vous des feuillets de renseignements ethno-culturels du gouvernement de l'Ontario, de ce genre de choses ? En voyez-vous beaucoup, sont-ils utiles?

Mme Li: Oui je le pense. Toutefois, à mon avis il s'agit de savoir si ces renseignements peuvent avoir une diffusion plus large. Je connais les renseignements disponibles au centre de ressources. Mais, j'aimerais savoir combien de gens savent qu'ils peuvent aller à ce centre pour y consulter la documentation. Je ne prétends pas qu'on n'a rien fait, mais nous devrions rendre tous les renseignements recueillis davantage accessibles, ne pas en faire seulement un objet d'étude. C'est une caractéristique de la vie canadienne, si je peux m'exprimer ainsi.

M. Lewycky: C'est bien. Cela me plaît parce que plus tôt, vous avez mentionné un climat d'acceptation, c'est-à-dire l'acceptation du multiculturalisme comme faisant partie de la vie.

J'aimerais maintenant vous poser une autre question au sujet des ouvrages historiques sur les groupes ethniques et leur disponibilité. Des chaires d'études ethniques ont été créées dans les universités. Savez-vous si les chinois ont discuté de la possibilité d'en créer une d'étude chinoise, et si tel est le cas, estimez-vous que l'une des fonctions de ces chaires d'études ethniques pourrait être de diffuser plus de documentation relative à divers groupes? Êtes-vous plutôt d'avis qu'on doit créer une chaire de multiculturalisme dans l'une des universités et si tel est le cas, dans quel établissement?

Mme Li: Nous recommandons que de tels services soient davantage ouverts au public pour des fins de consultation. Cela me paraît important, et je crois qu'une personne n'est pas nécessairement capable de représenter toute une collectivité. Si cette question est d'une importance primordiale pour la collectivité chinoise de Toronto, je crois qu'il convient que nous tenions des consultations plus poussées avant que je ne me prononce moi-même davantage sur la question.

M. Lewycky: À supposer que nous ayons le culot de vous demander de le faire, vous pourriez peut-être tenir de telles consultations étant donné que cela est conforme aux énoncés politiques du gouvernement depuis 1972-1973, et qu'il serait intéressant de savoir si l'on appuie ce genre de programme traditionnel dans le public, car notre comité doit faire des recommandations.

Par ailleurs, les 5 points figurant à votre dernière page sont sans doute des objectifs, d'ailleurs très louables. D'après vous, existe-t-il certains exemples ou modèles de programmes que

[Text]

think are models or examples that we, as a committee, should specifically consider, perhaps even looking at it from your own viewpoint as the Chinese Interpreter Information Services? If you have any specific program suggestions, we would be interested in hearing that.

Ms Li: We mention very clearly that linguistic barriers should not be a barrier for full participation. The Chinese Interpreter Information Services in the past 15 years has done the job of providing information, interpretation, with full counselling services in Chinese, because a lot of our Canadians, even though they have been here for a long time and try to study very hard to learn English, are not yet in a situation where they can function very effectively, in particular to deal with a very complex institute such as the government. I think to . . . a little bit, a thing like the information and interpretation services is one of the very effective ways of helping a large sector of the population of the Chinese Canadian community to better integrate or to better participate.

Mr. Lewycky: Okay, that is still . . . around with the objectives. Let me just rephrase my question. Are you aware, say for example, of a language training program in a specific workplace that let us say the Chinese Interpreter Information Services is involved in that you feel is a model program that would be meeting this larger objective you are talking about?

Mr. Cheng: Would you let me answer this question, if I may?

Mr. Lewycky: It could be as specific as at 395 King Street or Queen street or something there is this program; this is the way it has been operating, and this is why we like it, or . . .

Mr. Cheng: I am not sure my answer would directly answer your question. I do not have knowledge of any specific model. However, as an agency we do provide a mechanism for teaching technical English to enable these workers fully to realize their rights as workers at the workplace, to understand the legislation, to understand, for example, workmen's compensation, the Human Rights Code, and so on and so forth. This particular group is funded by Secretary of State; we call it the Workers' Group. It is one of the three groups we operate in our agency.

• 2025

My point would be for the government to realize that the funding criteria would have to be adjusted to accommodate immigrants who have been in Canada for more than 36 months—more than three years—because right now the Canadian Employment and Immigration Commission provides funding under the ISAP program only to immigrants who have been here under 36 months. We do urge, and we have been urging, the government to recognize the problem, which is the fact that many of the immigrants who have been for more than three years still require interpretation and information services from different community agencies and, without funding from

[Translation]

nous pourrions envisager, du point de vue des Services chinois d'interprétation et d'information? Nous sommes intéressés à connaître ce que vous pouvez nous communiquer à cet égard.

Mme Li: Nous affirmons de façon non équivoque que les barrières linguistiques ne doivent pas constituer d'obstacles à une participation pleine et entière. Au cours des 15 dernières années, les Services chinois d'interprétation et d'information ont fourni des renseignements, des services d'interprétation, des services de consultation psychologique entièrement en chinois, car bon nombre de canadiens faisant partie de notre collectivité ne sont pas encore très à l'aise en anglais, même si cela fait longtemps qu'ils sont ici et s'ils ont fait des efforts considérables pour apprendre cette langue. Ils ont donc encore des difficultés lorsqu'il s'agit d'avoir des rapports avec quelque chose d'aussi complexe que le gouvernement. Les services de renseignements et d'interprétation me paraissent des moyens très efficaces de venir en aide à un grand nombre de Sino-Canadiens, et à les préparer à mieux s'intégrer ou à mieux participer à la vie de la société qui les entoure.

M. Lewycky: C'est bien, cela gravite encore autour des objectifs. Je vais reformuler ma question. Connaissez-vous un programme de formation linguistique dans un milieu de travail auquel participent, par exemple, les Service chinois d'interprétation et d'information, et qui vous paraisse un programme modèle en ce qu'il atteint les objectifs plus vastes que vous avez mentionnés?

M. Cheng: Si vous permettez, je vais répondre à la question.

M. Lewycky: Il peut s'agir de renseignements aussi précis que 395 rue King ou rue Queen ou un aspect précis du programme, car c'est la façon dont nous avons fonctionné, et c'est ainsi que nous aimons que les choses se passent ou . . .

M. Cheng: Je ne suis pas sûr que ma réponse réponde directement à votre question, car je ne connais pas de modèle précis. Cependant, notre organisme offre des cours d'anglais technique afin que les travailleurs puissent se prévaloir de leurs droits dans leur milieu de travail, comprendre la loi, par exemple, ce qui a trait aux accidents de travail, aux déclarations des droits de la personne, et caetera. Ce groupe est financé par le Secrétariat d'État et porte le nom de *Workers, Group*, «Groupe des travailleurs». Il est l'un de trois sous-groupes relevant de notre organisme.

Il faudrait que le gouvernement se rende compte que les normes relatives au financement doivent être souples afin de tenir compte du besoin des immigrants arrivés au Canada depuis plus de 36 mois, parfois plus de trois ans, car à l'heure actuelle la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, par le truchement du programme PEAII accorde de l'aide uniquement aux immigrants établis depuis moins de 36 mois. Nous prions donc instamment le gouvernement de reconnaître l'existence du problème, c'est-à-dire que bon nombre des immigrants qui sont ici depuis trois ans ont encore besoin de services d'interprétation et d'information de la part

[Texte]

government, it would be very hard for us to realize this goal. We may ask for some money from the United Way, but it is not really substantial enough to operate a program as such. That could be a means of achieving some of these objectives.

I am not sure whether that answers . . .

Mr. Lewycky: No, I think you are hitting 1,000 there. That is exactly the type of thing I am after. You have given us an objective and now you are saying that one type of program is to provide basic information in the workplace on workmen's compensation and the Human Rights Code. This is the type of thing you are providing and you see a need for this kind of program. If, in the course of the next couple of weeks or so, you can think of other specific examples, that would really help us as a committee. These general objectives are very difficult to put a handle on; everybody is suggesting that, but if we do not know what you really mean it could be a real problem. Thank you, Mr. Chairman.

Ms Li: Mr. Chairman, may I supplement that? On the first point, about providing adequate language training, I do not know whether the committee is aware of the fact that not every immigrant—I think by “immigrant” we are referring here to when they first arrive, it is almost a legal sort of status—necessarily has equal access to the language training that is first provided by Canada Manpower and Immigration, because of the fact that a lot of those people, for example, are sponsored as family class and are not, therefore eligible. The second point is that a lot of women, because they are not destined for the workplace, will not be given priority in the language training program.

So, as to the first point we made about adequate language training, specifically I would say that if they need it the government may provide it. Do not put in very restrictive criteria in relation to that. Even right now, the language training provided by the Canada Employment and Immigration Commission is basically for six months. I would like to put a question to the members here: If you were going to learn a foreign language, for example Chinese, and were put in a six-month intensive training course, I do not think that would probably get you any further than just being able to say something very simple. I guess “adequate” in a sense would be to provide it to those who have a need for it.

I do not know whether I have answered your question or not.

Mr. Lewycky: Yes, I think that is the type of material we are really looking for as a committee. I know of a Vietnamese refugee society that has made the same representation, that the women at home are not getting this and this is what needs to be provided. So any type of specific suggestions you have there are extremely valuable; they flesh out the objectives.

Ms Li: May I add one more point to that? I think—the number four point that we mentioned—stable and adequate

[Traduction]

de divers organismes communautaires, et sans l'aide financière du gouvernement, nous aurons beaucoup de difficultés à réaliser cela. Nous pouvons toujours demander de l'argent à Centraide, mais nous ne recevons jamais de sommes assez considérables pour mettre en oeuvre ce genre de programme, qui peut nous aider à atteindre certains de ces objectifs.

J'ignore si cela répond vraiment à . . .

M. Lewycky: Ne vous en faites pas, vous avez frappé en plein dans le 1,000. C'est tout à fait le genre de renseignement que je désirais obtenir. Vous nous avez mentionné un objectif et maintenant nous précisez qu'un de vos programmes cherche à fournir des renseignements fondamentaux aux travailleurs en milieu de travail, sur leurs droits à l'indemnisation en cas d'accidents et sur les droits de la personne. C'est donc le genre de service que vous offrez et qui vous paraît nécessaire. Si au cours des prochaines semaines d'autres exemples vous viennent à l'esprit, il nous serait vraiment utile que vous nous les communiquiez. Il est très difficile de saisir ce qu'on entend par les grands objectifs; tout le monde en parle, mais si on ne comprend pas vraiment de quoi il retourne, cela peut constituer un vrai problème. Merci, monsieur le président.

Mme Li: Monsieur le président, me permettez-vous d'ajouter quelque chose? D'abord, pour ce qui est d'une formation linguistique suffisante, le Comité ignore peut-être que tous les immigrants n'ont pas nécessairement accès au cours de formation linguistique fourni par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, malgré leur statut juridique d'immigrants, car bon nombre de ces derniers ont été parrainés par leur famille et font donc partie d'une catégorie non admissible au cours. En second lieu, étant donné que bon nombre de femmes n'iront pas sur le marché du travail, on ne leur accordera pas la priorité en matière de formation linguistique.

En conséquence, pour me reporter au premier point, concernant la formation linguistique, s'il est établi qu'il y a des besoins, le gouvernement devrait fournir les cours. Il ne devrait pas y avoir de normes très sévères dans ce domaine. En outre, même dans le cas où on a accès à cette formation dispensée par la Commission de l'emploi et de l'immigration, les cours ne durent que six mois. Or, si vous deviez apprendre une langue étrangère, le chinois par exemple, et suiviez un cours intensif de six mois, je ne crois pas que cela vous permettrait d'apprendre beaucoup plus que quelques expressions très simples. Il faudrait donc fournir des cours d'une durée suffisante à ceux qui en ont besoin.

Je ne sais pas si j'ai répondu à votre question ou non.

M. Lewycky: Oui, je crois que vous nous communiquez le genre de renseignement que nous recherchons. D'ailleurs, un organisme s'occupant de réfugiés vietnamiens nous a fait la même remarque, c'est-à-dire que les femmes au foyer ne bénéficient pas de ce genre d'aide, alors qu'elles en ont besoin. En conséquence, toute proposition à cet égard nous paraît extrêmement utile car cela nous permet de préciser davantage nos objectifs.

Mme Li: J'aimerais ajouter quelque chose à cela si vous permettez. Au point 4, nous mentionnons qu'on doit accorder

[Text]

financial resources should be allocated to this organization so that it can continue its vital role. If the previous programs and services that we mentioned are of importance in facilitating group participation, I guess one very important thing is to ensure that the organization will be able to continue its work.

• 2030

However, right now, in a lot of allocation policies, I do not think this organization receives adequate recognition, even though we try to provide very specific recommendations. We see that the community organization has done and proved to be effective. However, if there are not enough adequate financial resources to this organization, all the previous recommendations will not be able to be implemented. So I would like the committee members to pay attention to this point.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

I wonder if I might elicit a comment from anyone that would care to respond. I, like Mr. Lewycky, recognize, see and have heard from other witnesses the recommendation for the extended language training, for extension from three years to six years of the immigrant settlement programs. All of these things obviously have a cost. There may be a benefit that is very difficult to measure obviously. But I put it to you that the purse from which we are looking is the government purse. Would you consider that it would be fair or reasonable if government were to consider expanding language training and access to the language training?

On the other side of the coin, should persons who came to Canada as immigrants with either French or English be given a greater number of points because, in fact, the government would not have to lay out further moneys once they were received here? In other words, they would move further up in the queue because they were already prepared to enter into the Canadian society without the necessity of government's providing further funds for training.

Mr. Cheng: But if a person without French or English is allowed to land in this country as a landed immigrant, even though he lacks the language capability to deal with daily life, are you suggesting that he is any less than a francophone or an anglophone because he lacks the language capability to deal with...?

The Chairman: No. What I am saying is that one of the criteria for coming to Canada now, under the point system, is that you are given a certain number of points because of your language facility. Now, I think one of the reasons is that there is a recognition by government that with that facility you are able to integrate into the society and access to the society more quickly.

Recognizing, for the moment, and hypothetically accepting that there should be the extension that you speak of, in terms

[Translation]

des ressources financières suffisantes et constantes à notre organisation afin qu'elle puisse continuer à exercer sa fonction primordiale. Si les programmes et les services que nous vous avons mentionnés facilitent l'insertion des groupes à la société, j'estime qu'il est très important d'aider notre organisation à poursuivre son travail.

Toutefois étant donné les politiques actuelles en matière d'allocation des subventions, je ne crois pas que notre organisation reçoive suffisamment d'aide, même si nous nous efforçons de présenter des recommandations très précises. À notre avis, notre organisation communautaire a effectué un travail efficace. Cependant, si on ne lui accorde pas suffisamment de ressources, elle ne sera pas en mesure de mettre en oeuvre les recommandations déjà mentionnées, J'aimerais donc que les membres du Comité accordent leur attention à cette question.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

J'aimerais que quelqu'un réponde au propos suivant. De même que M. Lewycky, je reconnais avoir entendu d'autres témoins nous demander qu'on prolonge la formation linguistique des immigrants dans le cadre du programme d'établissement, et ce de trois à six ans. Or, tout cela coûte de l'argent. Il se peut qu'une telle formation entraîne des avantages difficiles à mesurer, cela est certain. Toutefois l'argent qui sera affecté à cela viendra des coffres de l'État. Il faut donc vous demander s'il est juste et raisonnable que le gouvernement élargisse davantage ces cours de formation linguistique et les prolonge.

Par ailleurs, ceux et celles qui immigreront au Canada et qui connaissent déjà soit le français soit l'anglais doivent-ils obtenir plus de points du fait que le gouvernement ne sera pas obligé de consacrer plus d'argent à leur formation une fois qu'ils sont arrivés ici? Autrement dit, est-il juste de les mettre en tête de liste parce qu'ils n'ont pas besoin d'aide financière du gouvernement canadien pour apprendre les deux langues officielles?

M. Cheng: Toutefois, si une personne ne connaissant ni le français ni l'anglais devient immigrant reçu, même si sa connaissance de la nouvelle langue est trop faible pour lui permettre de vaquer à certaines occupations quotidiennes, d'après vous, cela signifie-t-il qu'elle vaut moins qu'un francophone ou un anglophone du fait que ses connaissances linguistiques sont inférieures et ne lui permettent pas de faire certaines choses?

Le président: Non. Ce que je vous dis, c'est que l'une des contraintes auxquelles doivent se plier les immigrants, c'est le système d'attribution des points, en vertu duquel votre connaissance linguistique vous accorde un certain nombre de points. Je crois que cela tient au fait que d'après le gouvernement, si l'on a des connaissances linguistiques; on peut s'intégrer d'autant plus facilement à sa nouvelle société, y avoir accès plus rapidement.

À supposer que l'on adopte l'hypothèse du prolongement des programmes d'enseignement des langues aux immigrants de

[Texte]

of immigrant settlement, to six years, let us say, and greater access to the English language program, and recognizing that there would be a social cost in the sense of dollar expenditures, in order to balance that off, if you will, would you see as fair giving to the individual, who in fact was applying for immigration to Canada, a greater number of points than the current 10, because he already had that facility?

Mr. Woo: In other words, you are suggesting that this will be a kind of trade-off.

The Chairman: I am asking what your reaction would be to that and whether or not you would see that as fair.

Mr. Woo: As a result of extending from three years to six years, there would also be additional points allocated to those prospective immigrants coming to Canada with the skill of either the French or English language.

The Chairman: Yes.

Mr. Woo: It would really be a judgment call, and I am really not sure how I would tackle that. It would be a difficult question. There is always a social course to every program in the country. Obviously, it would be up to the judgment and the conscience of the government to assess what would be of the greatest benefit to average Canadians. It would be difficult for us to say whether this would be a fair trade-off, by increasing dollar expenditures, to extend the program from three years to six years, and then, on the other hand, also allow more immigrants to come into Canada who possess English and French language skills. It would be hard for me to judge that really.

The Chairman: Are you satisfied and do you have any evidence that would indicate that a three-year program is too short? And if you do, is there any magic to the six? Why have you picked that length of time?

• 2035

Mr. Woo: Six is not ours, I do not think. How can you justify how much a person makes in terms of time? I think the criteria in this case is need and not time. Time is very arbitrary. It is either 12 months, 36 months or 60 months for that merit. It is very arbitrary. It is what we think is necessary for them to acquire the necessary language skill.

As I stated, time is very arbitrary, whether you make it 10 years or 20 years, we will never know whether this is enough for them to acquire the necessary language skill. I think the emphasis here is need. Instead of government putting a time limit on it, why does the government not say, if you can prove to us there is the need for it, so be it. But if there is no need for it, maybe six months is great. Maybe six months is what they need. Maybe they need 10 years. At this point, I do not think anybody has a handle on whether a time limit is a fair assessment of whether needs are met.

Ms Li: Can I supplement that question, as well?

[Traduction]

trois à six ans, par exemple, et qu'on permette un accès plus facile au programme d'enseignement de l'anglais, et si en outre on reconnaît que cela entraînera des coûts pour la société canadienne, estimez-vous qu'il est juste d'accorder plus de 10 points, comme c'est le cas à l'heure actuelle, aux nouveaux immigrants du fait qu'ils connaissent la langue?

M. Woo: Autrement dit, d'après vous, ce serait une espèce de compensation.

Le président: Je veux savoir comment vous réagissez à cela, et si d'après vous, c'est juste ou non.

M. Woo: Vous voulez dire que si l'on prolonge les cours de trois à six ans, on accordera aussi plus de points aux candidats à l'immigration connaissant déjà soit le français, soit l'anglais.

Le président: Oui.

M. Woo: C'est une question très difficile à trancher, et je ne sais pas vraiment comment je m'y prendrais, car la question est épineuse. Chaque programme représente nécessairement des coûts sociaux. Il reviendrait donc au gouvernement, selon sa conscience et à son bon jugement, d'évaluer ce qui serait le plus avantageux pour la moyenne des Canadiens. Il nous est difficile de dire si un tel arrangement prévoyant une hausse des dépenses afin de prolonger les programmes est équitable, comme il nous est également difficile de dire s'il est plus juste de permettre à un plus grand nombre d'immigrants connaissant soit l'anglais ou le français d'entrer au pays. Il nous est vraiment très difficile de porter un jugement là-dessus.

Le président: Êtes-vous convaincu qu'un programme de trois ans est trop court et avez-vous des preuves à l'appui? Si tel est le cas, pourquoi avez-vous choisi des cours s'étendant sur six ans plutôt qu'une autre durée?

M. Woo: Ce n'est pas nous qui avons choisi ce chiffre. Comment peut-on établir avec certitude quel progrès une personne peut accomplir pendant une période donnée? En l'occurrence, je crois que les normes à retenir sont les besoins plutôt que le temps. Le choix d'une période est très arbitraire. On retient soit 12 mois, soit 36 mois ou soit encore 60 mois. Tout cela est très arbitraire. Ce qu'il nous paraît indispensable de retenir, c'est la période nécessaire à l'acquisition des connaissances linguistiques suffisantes.

Je le répète, le choix d'une période donnée est très arbitraire, qu'elle s'étende sur 10 ou 20 ans, car nous ne saurons jamais si cela suffit pour que les immigrants apprennent suffisamment la langue. Il faut donc insister aussi sur les besoins. En conséquence, pourquoi le gouvernement ne demande-t-il pas de prouver qu'il existe des besoins, quitte à y répondre, plutôt que d'imposer une limite temporelle. S'il n'y a pas vraiment de besoins, six mois est peut-être amplement suffisant. Mais il se peut aussi qu'on ait besoin de 10 ans. Quoiqu'il en soit, je ne crois pas que personne sache que l'imposition d'une échéance est équitable, ni si cela répond aux besoins.

Mme Li: Me permettez-vous d'ajouter quelque chose?

[Text]

The Chairman: Please.

Ms Li: You ask about evidence; from our day to day contact, we feel that, as Bernard mentioned, somebody can come to our service just for a very initial orientation and then they go ahead on their own. Someone may be a senior in the community for 10 or 20 years and they are still not able to function in English all by himself or herself. Bernard mentioned a very good point: it is not a matter of time—it is a matter of whether they need it or not. I do not think that people, if they can function effectively by themselves, will bother to come to us because they will go out directly on their own. Why would they have to come back to us? Of course, there must be some barrier which makes it impossible to ask us for service as they would like to.

The evidence is that they can start from their initial arrival for however long they are in Canada. They may still need the services. It is hard to provide a definite time link as to when they will stop using these services. If you have a chance to talk to more organizations who serve what we call ethnic populations, you will find the same answer.

You will find that a lot of people, maybe in the first initial three years, do not have any problem. They find a job, for example. They are okay with the job, but for some three years they may be laid off. It may be the first time they ever have to face the need to file a UI application, or they suddenly get hurt in the workplace and they do not know where to go for workmen's compensation. So I guess a lot of those services or those needs happen at various points of their lives, and it is hard to restrict it to a certain time limit, say 36 months or six years.

• 2040

Mr. Cheng: I think it is related to what Bernard has said. It is the need, not the time, that matters because it depends a lot on the environment they are thrown into when they first arrive. Because a lot of these people do not have their language skills and they do not have access to government institutions like the Manpower Centre, they are being thrown back to the Chinatown. They may spend years in Chinatown without the opportunity to get the language. So after five or six years, they still do not have the language skills, because initially, they do not have the chance to get the language and access to the government services.

The Chairman: Would we not be doing a service, then, to require that everyone who comes to Canada spend a six-month or a year initiation period before entering the workforce and acquire the language skills; to make it mandatory, in effect, to make a program of reception that saw that they were equipped to integrate and to access; in practice, in effect, to attempt to remove the language barrier? Would that not be a better delivery system than a non-time-specific program that would technically...? If I hear you correctly, you are saying, if it

[Translation]

Le président: Volontiers.

Mme Li: Vous demandez s'il y a des preuves; or, dans le cadre de notre travail quotidien, nous avons rencontré des gens qui s'adressent à notre service pour se faire orienter quelque peu et qui se débrouillent ensuite tout seul. Par contre, certaines personnes peuvent avoir vécu pendant 10 ou 20 ans dans la même collectivité et ne pas être encore capables de fonctionner en anglais seuls. Bernard a soulevé quelque chose de très important, à savoir, que ce n'est pas une question de temps, mais plutôt de besoin. Si les gens peuvent fonctionner efficacement tout seuls, je ne crois pas qu'ils se donneront la peine de venir nous voir, étant donné qu'ils commenceront déjà à évoluer sans aide dans la société. Pourquoi devraient-ils revenir nous voir? Bien entendu, il y a peut-être aussi les obstacles qui les empêchent de nous demander des services comme ils aimeraient le faire.

Cela dit, on a des preuves indubitables que ces gens peuvent commencer dès leur arrivée et aussi longtemps qu'ils sont au Canada. Ils auront peut-être encore besoin de nos services. Il est difficile de prévoir quand ils n'en n'auront plus besoin. Si vous avez la possibilité de vous entretenir de cette question avec d'autres organisations qui desservent les autres groupes ethniques, vous obtiendrez les mêmes réponses.

Vous vous rendrez compte que bon nombre de gens n'ont pas de problèmes au cours des trois premières années. Ils se trouvent un emploi, par exemple. Ils font l'affaire, mais après ces trois années, ils seront peut-être renvoyés. Ce sera peut-être la première fois qu'ils devront envoyer une demande d'assurance-chômage, ou encore ils se blesseront au travail et ne sauront où s'adresser pour obtenir une indemnisation. Il se peut donc qu'ils aient besoin de ces services à divers moments de leur vie, et il est difficile de limiter leurs droits à ces services à 36 mois ou 6 ans.

M. Cheng: Je reviens à ce que disait Bernard, c'est-à-dire que ce qui compte, ce sont les besoins, non une période donnée, or cela dépend beaucoup du milieu où les immigrants se trouvent à leur arrivée. Bon nombre d'entre eux ne connaissent pas bien la langue et n'ont pas accès à des services gouvernementaux comme les centres de main-d'oeuvre, ce qui fait qu'ils sont refoulés dans le quartier chinois. Ils y passeront donc peut-être des années sans avoir l'occasion d'apprendre leur nouvelle langue. En conséquence, cinq ou six ans après leur arrivée, ils ne connaissent pas encore la langue parce que dès le départ ils n'ont pas la possibilité de l'acquérir ni d'avoir accès aux services gouvernementaux.

Le président: En conséquence, est-ce que ce ne serait pas rendre service à tous les immigrants que d'exiger qu'ils consacrent six mois ou un an à apprendre la langue avant d'entrer sur le marché du travail? Est-ce que ce ne serait pas une bonne chose que de créer un programme d'accueil obligatoire veillant à ce qu'ils soient prêts à s'intégrer et à demander des services, ce qui signifie donc sur le plan concret qu'ils élimineraient l'obstacle de la langue? Est-ce que ce ne serait pas préférable à un système sans échéance, qui sur le plan technique... Si j'ai bien compris vos propos, d'après

[Texte]

takes the rest of a person's life, they should have access to the program, paid for by the state.

Ms Li: Okay, initially you made an assumption that, regardless of their educational background, linguistic background, occupational background, if people have a six-month orientational language training, they will be able to go on their own. But the point I am going to make is that a lot of people, by the fact of their educational background—actually a lot of them, particularly seniors—would be illiterate, and it is just impossible to expect that, with six months of training, be it on language or orientation, they will be able to absorb everything on their own. This is point one.

• 2045

The second point is that when immigrants arrive here sometimes they think the first part is to look for a job. I think it is sometimes a vicious circle in a way: they look for a job and they do not get a chance to learn English, and eventually in later years there are problems.

Maybe the committee should go back to some of those programs previously administered by the Canada Employment and Immigration Commission, in particular on the Southeast Asian refugees, and you would be able to find out more details whether those six month mandatory programs are effective or not.

The Chairman: Thank you.

Mr. Veillette.

Mr. Veillette: I would like to continue on the chairman's argument. He says that when immigrants from China decide to come and live in Canada, they are not here as tourists. They are not going to go back six months after. He said it is very hard to find a job. It is going to be harder if you do not speak a little French. So what the president is suggesting is a very good suggestion. People should sacrifice for six months, and after that it will be much easier for them to find a job.

I had my own experience when I was 14 years old. I left home and went to the states for a year. I can tell you that after six months I could speak English. I could go anywhere and find work. Chinese people are as smart as I am; I am sure they can learn in six months. What do you think about that?

Ms Li: I think your question is should they not sacrifice the first six months.

Mr. Veillette: Yes, and they are being paid.

Ms Li: Paid on what?

Mr. Veillette: By the government.

Ms Li: On language training?

Mr. Veillette: On kind of a grant or something like that for six months.

Ms Li: A long time ago . . .

[Traduction]

vous, s'il faut toute une vie pour qu'une personne apprenne la langue, elle devrait pouvoir bénéficier du programme financé par l'État.

Mme Li: Bien, au départ vous supposez que, quels que soient leurs antécédents quant au travail, à l'instruction et aux connaissances linguistiques, si les immigrants bénéficient d'un programme linguistique et d'orientation de six mois, ils seront capables de se débrouiller après. Cependant, là où je veux en venir, c'est que bon nombre de gens, surtout des personnes âgées sont analphabètes, et dans de telles circonstances, il est impossible de s'attendre qu'après un cours de six mois, que ce soit un cours de langue ou d'orientation, elles soient en mesure de tout faire seules. Voilà pour ma première remarque.

Deuxièmement, dès l'arrivée, les immigrants croient qu'il faut d'abord chercher un emploi. Ce phénomène déclenche un cercle vicieux en quelque sorte, car en cherchant du travail, ils n'ont pas l'occasion d'apprendre l'anglais, ce qui entraîne des problèmes ultérieurement.

Le Comité devrait peut-être réexaminer les programmes jadis gérés par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, notamment celui concernant les réfugiés de l'Asie du sud-est, pour déterminer si les programmes obligatoires de six mois sont efficaces.

Le président: Merci.

Monsieur Veillette.

M. Veillette: J'aimerais poursuivre dans le même ordre d'idée que le président. D'après lui, lorsque les immigrants chinois viennent vivre au Canada, ils n'arrivent pas comme touristes. Ils n'ont pas l'intention de retourner dans leur pays six mois après leur arrivée. Il est très difficile de trouver de l'emploi et il est encore plus difficile si l'on ne parle pas un peu de français. Donc, le président propose que les nouveaux venus sacrifient les six premiers mois à la formation linguistique, car par la suite, ils trouveront plus facilement du travail.

Lorsque j'avais 14 ans, j'ai quitté la maison et je suis allé aux États-Unis pendant un an. Au bout de six mois, je vous assure que je parlais anglais. Je pouvais aller n'importe où et trouver du travail. Les Chinois sont aussi intelligents que moi et je suis convaincu qu'ils peuvent apprendre en six mois. Qu'en pensez-vous?

Mme Li: Vous me demandez si les nouveaux venus ne devraient pas sacrifier les six premiers mois.

M. Veillette: Oui, et avec rémunération.

Mme Li: De quelle source?

M. Veillette: Du gouvernement.

Mme Li: Pour la formation linguistique?

M. Veillette: Je propose une sorte de subvention pour six mois.

Mme Li: Il y a longtemps . . .

[Text]

Mr. Veillette: Like unemployment insurance or something like that.

Ms Li: Right. All right. I guess, once again, yes, such programs are going to administer... or they have a choice. Just for example, the six months training would not necessarily be the first six months. I guess on the one hand the government is trying to do a very good program for the new immigrants, but also I think it is important to respect that decision on a time when they will later enroll in those programs. For some reasons some of these people, for example, see it as a job opportunity; maybe they have tried to enroll in a job and get some financial independence before they enroll in a program like that. But of course if a good package of benefits as well as a very good training program were offered to all immigrants that may help.

The Chairman: I should say that it is an interesting exercise, and an interesting hypothesis. We are making some mental leaps that are not factual.

Number one, if in fact you are an independent or a sponsored immigrant to Canada right now—save and except, perhaps, a wife or husband or the sponsoring person—the immigration laws require that you have a job in advance of your coming. As a consequence, you are coming to work; you are not coming to take language training. I accept that.

Number two, in the event that you are coming as a retiree, you are not looking for a job. The first thing you are probably trying to do is settle yourself with your family or what have you. I recognize that as well.

I wanted to test your hypothesis a little bit, so I put a hypothetical to you to see just what the response would be. I am pleased with that.

Mr. Cheng: May I just respond to your hypothesis a little further? I will make another entire hypothesis, may I say.

I think the point here is not so much the length of time that is required to develop language skills; that is fundamental. However, there is another aspect to it as well, which is the fact that many of these immigrants require emotional support. If the environment is within reach they would spend an initial period of time to develop themselves and acquaint themselves with the Canadian society in order to make themselves available for this multicultural society. As a result, information dissemination in a much less official manner, so to speak, may help these people to develop an understanding of Canadian society. This particular aspect will certainly go hand and hand with the language training programs and the other kind of services they may be able to receive here in Canada.

• 2050

The Chairman: Mr. Veillette, I think you had a short question.

Mr. Veillette: I have a personal opinion. You seem to be a group which has not organized itself against discrimination, like the Italian people. Do you agree with me? Am I right or am I wrong?

[Translation]

M. Veillette: Comme l'assurance-chômage ou quelque chose de ce genre.

Mme Li: D'accord. D'accord oui, encore une fois ces programmes doivent être gérés... ou ils pourraient avoir un choix. Par exemple, la formation n'aurait pas nécessairement lieu durant les six premiers mois. D'un côté, le gouvernement fait un effort admirable pour gérer ces programmes destinés aux nouveaux venus, mais d'un autre côté il est important de respecter la décision de s'inscrire plus tard à ces programmes. Pour certaines raisons, certains immigrants y voient une possibilité d'emploi. Ils ont peut-être déjà essayé de trouver du travail et l'indépendance financière qui s'en suit avant de s'inscrire dans un programme du genre. Bien sûr, si les avantages étaient suffisants et si le programme de formation était satisfaisant, cela pourrait aider les immigrants.

Le président: C'est un exercice intéressant, une hypothèse intéressante. Mais nous parvenons à des conclusions qui ne sont pas fondées dans la réalité.

Premièrement, si vous êtes indépendant ou immigrant parrainé au Canada à l'heure actuelle, à moins d'être parrainé par votre mari ou votre femme, vous êtes obligé en vertu de la Loi sur l'immigration d'avoir un emploi assuré avant d'arriver au pays. Par conséquent, vous venez pour travailler et pas pour suivre des cours de formation linguistique. D'accord.

Deuxièmement, si vous arrivez comme retraité, vous ne cherchez pas d'emploi. La première chose que vous feriez, vraisemblablement, serait de vous installer avec votre famille, par exemple. Je reconnais cela.

Je voulais mettre votre prémisse à l'épreuve dans une certaine mesure, alors je vous ai cité un cas hypothétique pour connaître votre réponse. J'en suis satisfait.

M. Cheng: Permettez-moi de préciser davantage votre hypothèse? En fait, je vais vous en donner une toute autre.

Le point essentiel ici n'est pas le délai qu'il faut pour acquérir les compétences linguistiques. Cela, c'est une évidence. Toutefois, il ne faut pas oublier que bon nombre de ces immigrants ont besoin d'un appui moral. Si leur nouvel environnement est accessible, ils passeront une période initiale à se former et à se familiariser avec la société canadienne afin de s'adapter à cette société multiculturelle. Par conséquent, la diffusion de l'information sous une forme beaucoup moins officielle, pour ainsi dire, pourrait faciliter la compréhension de la société canadienne. Cette attitude ouverte irait de pair avec des programmes de formation linguistique et les autres services qu'ils pourraient obtenir au Canada.

Le président: Monsieur Veillette, vous aviez une petite question à poser.

M. Veillette: Il s'agit plutôt d'exprimer une opinion personnelle. Votre groupe ne semble pas s'être armé contre la discrimination, comme les Italiens, n'est-ce pas? Êtes-vous d'accord avec moi?

[Texte]

A Witness: I think we have to accept discrimination. It is a fact of life. You have to expect a certain type of discrimination. The reason why we have not addressed this question is that it has been addressed so many times. I am sure everyone of us knows what they have in mind about discrimination. That is one reason we have not addressed that question at all. Not that we agree that there is no discrimination, but we accept that there is a certain level of discrimination anywhere. Let me give you an example. If you were a visible minority in another society...

A Witness: Any place else in the world.

A Witness: That is right. You would probably find it happens the same. I would suggest that the effort to make discrimination disappear is to educate people. One way to educate them is to let them know what is going on outside. Let them understand. The mainstream Canadian will not refer to anything as discrimination because they understand and realize that is part of the problem. It is the people who do not understand. Part of the problem is they do not understand is the linguistic barrier. We are back to the same question. If I talk to you in Chinese, you probably would say you do not understand what I mean. But if I do not understand the situation while you are ignoring me, is that discrimination? That could be it, but we do not know for sure. We all know discrimination happens in all walks of life. It happens all the time, not just because the person is a visible minority.

A Witness: I think the way we would attempt to understand discrimination is to turn the whole issue around by trying to understand what we could do to generate further intercultural understanding between different groups in Canada, rather than simply dwell on the issue of discrimination. I guess the point of departure will be entirely different and we would like to see the issue from a totally different perspective. We could create our own environment, rather than simply stating that there is discrimination.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Mitges.

Mr. Mitges: I am glad to see you share my views and the views of many of ethno-cultural groups regarding the hyphenation of our Canadian citizenship. I think it is now near time that we forget about hyphenating and consider ourselves Canadians. When a Canadian goes overseas and he is asked what his nationality is, he does not say he is Greek-Canadian or Chinese-Canadian. He says he is Canadian. But for some reason or other, we are more proud to be Canadians when we are overseas than when we are in Canada. That is an aside.

This is one of my questions. Is your group a member of the Chinese National Council? If so, how they assist you? How do they help you?

Ms Li: To answer your first question, we are not a member of the council. However, I would say that we have dialogue on certain issues.

[Traduction]

Un témoin: Il faut accepter la discrimination. Elle fait partie de la vie. Il faut s'attendre à subir un certain type de discrimination défavorable. Nous n'avons pas abordé cette question, car elle a fait l'objet d'un si grand nombre d'interventions. Tout le monde doit certainement savoir ce qu'il faut penser de la discrimination. Voilà pourquoi nous n'en n'avons pas parlé du tout. Notre silence ne signale pas l'absence de discrimination, mais simplement le fait que nous acceptons qu'il y en a toujours partout. Permettez-moi de vous citer un exemple. Si vous faisiez partie d'une minorité visible dans une autre société...

Un témoin: N'importe où au monde.

Un témoin: Précisément. Il y a toutes les chances que vous trouverez le même phénomène. Pour faire disparaître la discrimination il faudrait, à mon avis, faire des efforts d'éducation. Si on faisait comprendre aux gens ce qui se passe à l'extérieur du pays. Il faut qu'ils comprennent. Le Canadien moyen qui a vu ce qui se passe à l'extérieur et qui s'en rend compte, ne va pas parler de discrimination. C'est plutôt les gens qui ne comprennent pas. Ils ne comprennent pas la barrière linguistique, ce qui nous ramène à cette même question. Si je vous parle en chinois, vous me diriez vraisemblablement que vous ne me comprenez pas. Mais si vous passez outre, si vous faites comme si je n'étais pas là, est-ce de la discrimination? Peut-être, mais nous ne le savons pas de façon certaine. Nous savons tous que la discrimination se produit dans tous les secteurs de la vie. Elle se fait sentir constamment et non seulement à l'égard des membres de minorités visibles.

Un témoin: En vue de mieux comprendre ce phénomène, il est bon de reposer la question d'une autre façon et de se demander ce que l'on pourrait faire pour améliorer la compréhension interculturelle entre les divers groupes du Canada plutôt que de s'attarder sur la question de la discrimination. Le point de départ serait entièrement différent et les perspectives également. On pourrait créer un autre contexte au lieu de simplement affirmer qu'il existe de la discrimination.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Mitges.

M. Mitges: Je suis content d'entendre que vous partagez mon point de vue et celui de bon nombre de groupes ethnoculturels à propos des citoyens canadiens hybrides. Le moment est presque arrivé où il faut oublier ces états hybrides et se considérer Canadiens. Lorsqu'un Canadien à l'étranger se fait demander sa nationalité, il ne répond pas qu'il est Grec Canadien ou Chinois Canadien. Il répond qu'il est Canadien. Mais pour une raison inconnue, nous sommes plus fiers d'être Canadiens à l'étranger qu'au Canada. C'est une remarque en aparté.

Encore une question. Votre groupe est-il membre du Conseil national chinois? Si oui, comment vous vient-il en aide? Dans quel sens peut-il vous profiter?

Mme Li: En réponse à votre première question, nous ne sommes pas membre du Conseil. Toutefois, nous entretenons un dialogue avec lui sur certains sujets.

[Text]

• 2055

You are probably aware the council is more on fighting racism and fighting for equality. In our case, as Vincent previously mentioned, we would like to put our effort on some of the more positive aspects.

Mr. Mitges: Are you trying to correct any stereotyping of your ethnoculture group?

Mr. Woo: Sorry, speaking of the agency, sir?

Mr. Mitges: Yes.

Mr. Woo: The function of the agency is simply to deliver some kind of service. We are not a social action group so to speak, rather a service delivery structure.

Mr. Mitges: I think you described some of your programs, but have you described most of the programs your group undertakes?

Mr. Woo: Other programs being conducted?

Mr. Mitges: Yes.

Ms Li: As we mentioned before, the major services are information and referral services. Basically, we provide this in English and Chinese to the Chinese-Canadian community in Toronto.

The second very major program we operate is the English as a Second Language Class Program. In the program itself we have certain variations: We provide technical English training for workers. The other big program we have is for groups. One group is for workers, as Vincent previously mentioned.

In the workers' group, we provide some English-in-the-workplace training and seminars on issues such as Workmen's Compensation, the Human Rights Code, even the Canadian constitution last year. There are a lot of aspects we feel the workers should know of—for example, the Health and Safety Act, things like that.

We have a group for women, so they are aware of their role as immigrant women in the Canadian society. We have a group for new Canadian parents who have pre-schoolers. We feel it is important they are aware of themselves as Canadian parents in a Canadian society. And we have our Community Development Program, which in a way is also helping a lot of people to get involved, to participate in the community.

We also offer a lot of different types of seminars. For example, we will have information on the newly released report on the illegal immigrant, so we would like to have the members of our community have more access to the information in the society.

The Chairman: Miss Li, I think this was the kind of thing Mr. Lewycky was looking to have, and if you would like to put together a bit of a package that would describe some of these programs you have initiated at greater length, we . . .

A Witness: Okay. [inaudible—Editor] . . . more money.

[Translation]

Vous savez probablement que le Conseil favorise davantage la lutte contre le racisme et pour l'égalité. Comme Vincent l'a probablement déjà signalé, nous souhaiterions mettre l'accent sur des aspects plus positifs.

M. Mitges: Tentez-vous de corriger les stéréotypes que l'on peut faire de votre groupe ethnique?

M. Woo: Excusez-moi, mais parlez-vous de l'agence maintenant, monsieur?

M. Mitges: Oui.

M. Woo: Le but de l'agence est d'offrir certains services. Nous ne sommes pas un groupe d'action sociale, mais un instrument de prestation de service.

M. Mitges: Vous avez décrit certains de vos programmes, mais avez-vous mentionné tous les programmes entrepris par votre groupe?

M. Woo: Les autres programmes?

M. Mitges: Oui.

Mme Li: Comme nous l'avons déjà indiqué, nous offrons essentiellement des services d'information et de référence. Ils sont offerts en anglais et en chinois à la collectivité canadienne-chinoise de Toronto.

Nous avons un deuxième grand programme de cours de langue seconde en anglais, avec certaines variations. Par exemple, nous offrons des cours en anglais technique pour les ouvriers, un autre pour les groupes plus nombreux et un autre pour les travailleurs, comme Vincent l'a déjà signalé.

Au groupe de travailleurs, nous offrons une formation en anglais sur le lieu de travail et des séminaires au sujet des accidents de travail, du code des droits de la personne; il y a même eu un cours sur la Constitution canadienne l'an dernier. Nous estimons que les travailleurs ont droit à une série de connaissances diverses sur la société canadienne comme, par exemple, la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Les femmes sont informées du rôle qu'elles joueront dans la société canadienne. De plus, un cours spécial est destiné aux nouveaux parents immigrants avec des enfants d'âge préscolaire. Il est important que ceux-ci se reconnaissent dans la société canadienne. Un programme de mise en valeur communautaire est destiné à faire participer les membres de la collectivité.

Nous offrons également une variété de séminaires, qui traiteront, par exemple, du dernier rapport sur l'immigrant illégal. Ainsi, nous souhaitons que l'information dans notre société soit davantage disponible aux membres de notre collectivité.

Le président: Madame Li, cela rejoint la proposition de M. Lewycky. Si vous pouvez recueillir ces données pour en faire un ensemble où on trouverait des descriptions plus détaillées de ces programmes, nous . . .

Un témoin: D'accord. [inaudible—Éditeur] . . . plus d'argent.

[Texte]

The Chairman: We are not looking for glossy print. If you want to just write it out, we would be delighted to try to do what we can.

I would like to thank you all for coming, for having provided us with the brief and this interesting discussion.

As I indicated part way through the discussion, it may have seemed hypothetical, but I think it permits the committee to test certain ideas we have heard and to get reaction to others. That is what our committee is all about, and it helps us very much in our deliberations. Thank you.

Mr. Cheng: On behalf of my colleagues here, I would like to thank everybody here who gave us a chance to appear in front of the committee to deliver our points of view.

The Chairman: Thank you. Could I call on the Inter Cultural Associates, Dr. Vandra Masemann.

• 2100

I know that I had Drs. Mock, Masemann, Elliston. Do I have Dr. Antoine as well?

Might I tell you that the brief has been gone through. I would invite you to highlight it for us, if you will, so as to place emphasis on those areas you would want to draw particular attention to, and, as well, to permit us the opportunity to examine some of those theses and explore them with you.

Dr. Masemann (Inter Cultural Associates): I assume I do not have to introduce the people all over again.

The Chairman: No.

Dr. Masemann: We all consider ourselves to be equal associates of Inter Cultural Associates.

After we wrote the brief, we maybe thought we were part of the solution rather than part of the problem. The only thing we did not include in the brief that I might want to say now is that we feel there are small solutions to some of these problems that can come from the private sector, that can come from small businesses such as ours. We had not sort of thought of ourselves as being part of that solution until we wrote the brief. We had all worked in these areas for many years and we did feel, I think collectively, that we finally wanted to start doing something practical. We feel that some of the things we have been doing in the last few years have been a start, and some of the things I mentioned in the brief are those things.

Some of the things I could highlight are in the area of education, business, advertising, early childhood education, and career counselling. I will just talk briefly about some of these, and my associates here will give you some information on the other ones.

We have just completed writing a manual for the Secretary of State called *Access to Education, A Manual for Community Groups*. One of the things we feel is that groups themselves can organize to make their local educational systems more responsive to their needs. I think the kinds of things we heard in the previous presentation can, in some cases, be settled at the local level.

[Traduction]

Le président: Nous ne vous demandons pas un dépliant de luxe. Il suffit de l'écrire à la main et nous en tiendrons compte.

Je tiens à vous remercier d'être venus et de nous avoir fait cet exposé, qui a entraîné une discussion intéressante.

Comme je vous ai déjà signalé, quoique hypothétique, la discussion permet au Comité de mettre à l'épreuve certaines idées déjà soulevées et d'obtenir des réactions à d'autres. Voilà la raison d'être de notre comité. Cet exercice nous assiste dans nos délibérations. Merci.

M. Cheng: Au nom de mes collègues, j'aimerais remercier tous ceux qui nous ont donné la possibilité de comparaître devant le Comité et d'exprimer notre point de vue.

Le président: Merci. Je demanderai aux Associés interculturels, représentés par M^{me} Vandra Masemann, de prendre la parole.

Il y a M^{me} Mock, M^{me} Masemann et M. Elliston. Y a-t-il également un monsieur Antoine?

Permettez-moi de vous signaler que le mémoire a été lu. Donc, si vous voulez bien, je vous invite à en faire ressortir les points saillants afin de mettre l'accent sur les aspects importants, ce qui nous permettra de les examiner avec vous.

Mme Masemann (associés interculturels): Inutile de vous présenter de nouveau ceux qui m'accompagnent, je suppose.

Le président: En effet.

Mme Masemann: Nous nous considérons tous comme partenaires égaux des Associés interculturels.

Après la rédaction de ce mémoire, nous nous considérons davantage comme un élément de la solution, plutôt que comme une cause de problème. La seule omission du mémoire, que je vous signale actuellement, est le secteur privé, c'est-à-dire, que les petites entreprises comme la nôtre sont en mesure de résoudre certains de ses problèmes. Nous ne nous étions pas considérés comme éléments de solution avant la rédaction du mémoire. Nous travaillons tous dans ces domaines depuis plusieurs années et nous avons estimé collectivement que le moment était venu de prendre des mesures concrètes. Nous croyons que nos efforts antérieurs constituent un point de départ et nous en faisons mention dans le mémoire.

Les points saillants du mémoire sont l'éducation, les affaires, la publicité, l'éducation des enfants en bas âge et l'orientation professionnelle. J'en discuterai brièvement et mes associés vous parleront des autres.

Nous venons de terminer la rédaction d'un manuel destiné au secrétariat d'État et intitulé *Accès à l'éducation, manuel des groupes communautaires*. Nous estimons que ces groupes peuvent s'organiser pour que leurs systèmes locaux d'éducation soient plus adoptés à leurs besoins. Lors de l'exposé précédent, on nous a fait part de problèmes qui pourraient être résolus au niveau local.

[Text]

We have not thought this all out terribly clearly in terms of the politics of it. There obviously are two ideologies about the settlement of these kinds of problems. There is the idea of large-scale government funding that stretches across the board for a great many programs versus small local initiatives. We feel that our manual, *Access to Education*, would be the kind of manual that would have small local groups starting to get help for some of the problems that face them in their own local communities, whether it has to do with their own perceptions of racial discrimination or a need for a more culturally responsive curriculum for their children, or whether it is language programs in their own communities.

I also could refer to the handbook that Dr. Lowe produced on the portrayal of racial diversity in advertising. We feel there are many, many areas in which the private sector could improve their efforts at portraying racial diversity in many visual presentations of Canadian society. I could refer you to any mail order catalogue in Canada. For an example of that, many of the advertisements on television . . . , and I am really thinking here of the popular image of Canadians that goes into the public mind at the most general level in terms of a visual image of Canadian society. I am not talking about carefully contrived human rights posters that sort of nicely depict the proper balance, I am talking about just the general image of Canadians that reaches Canadians themselves on the television or in any visual depiction of the reality of Canadian life.

• 2105

My colleagues here will talk about things we have done in the areas of early childhood education, business, and career counselling.

One of the things I would like to end on here, something in addition to the brief that we presented, is this whole question of trying to identify racial diversity in Canada through the census. We did not include this in our brief, but it does come to mind. If there is a question of visible minorities in Canadian society, it seems to me this is the great problem without a name. Canadians are not really very happy to talk about it; not racism as such, but how to identify it, how to identify the scope of it, and how to identify what to do about it. Canadians have traditionally identified some of their problems through the use of the census.

It seems to me in the kind of work such as we have been doing that we have been seeing how one could start to develop questions on the census that could get a far better and more accurate depiction of ethnic and racial diversity in Canada. It is not enough just to say, what do you consider to be your ancestral language? It is not enough to say, what do you consider to be your ethnic affiliation? Those questions bypass some of these questions of racial diversity we have been talking about. I do not know that I could go particularly into all the mechanics of it here, but I think this question has to be thought out.

I lived in the United States for three years, and certainly I was quite used to filling out questionnaires there that said: Are you willing to divulge your racial affiliation? It was always left as a voluntary option. It seems to me that the whole question

[Translation]

Nous n'avons pas réfléchi à tous les détails politiques. Manifestement, la résolution de ces problèmes peut se faire selon deux idéologies. Il y a celle du financement gouvernemental à grande échelle, qui maintient en vie toute une gamme de programmes, et il y a les initiatives locales à petite échelle. Nous estimons que le manuel déjà cité pourrait servir à encourager les groupes locaux à trouver les ressources qui leur permettraient de résoudre leurs problèmes locaux, qu'ils soient liés à leur perception de la discrimination raciale, à la nécessité d'un programme scolaire plus adapté aux besoins culturels de leurs enfants ou aux programmes linguistiques dans leur propre collectivité, peu importe.

Ici, je pourrais citer l'exemple du manuel écrit par M. Lowe au sujet de la représentation de la diversité raciale dans la publicité. À notre sens, il y a beaucoup de champs d'activités où le secteur privé pourrait améliorer la manière de représenter la diversité raciale de la société canadienne. À titre d'exemple, je ferai allusion aux catalogues d'achat par correspondance, ainsi qu'aux publicités de la télévision par lesquelles l'image des Canadiens pénètre dans l'esprit collectif au niveau le plus général de la société. Je ne fais pas allusion aux affiches où on fait gentiment état des droits de la personne et de la situation telle qu'elle existe. Je parle de l'image générale qui atteint les Canadiens à partir de la télévision ou de toute représentation visuelle de la réalité de la vie au Canada.

Mes collègues discuteront de nos efforts dans les domaines de l'éducation des enfants en bas âge, des affaires et de l'orientation professionnelle.

Je voudrais terminer en ajoutant au mémoire écrit quelques remarques sur l'utilisation du recensement pour cerner la diversité raciale du Canada. Nous n'en avons pas parlé dans le mémoire, mais c'est une question qui me vient à l'esprit maintenant. Si, en effet, il y a un problème de minorités visibles au Canada, c'est un problème anonyme, il me semble. Les Canadiens ne veulent pas tellement en parler, surtout quand il s'agit de savoir comment l'identifier, quelles sont sa portée, ses conséquences et les solutions éventuelles. Habituellement, les Canadiens identifient un certain nombre de leurs problèmes par le biais du recensement.

Notre expérience professionnelle me donne l'impression que l'on pourrait élaborer des questions qui donneraient une image beaucoup plus exacte de la diversité ethnique et raciale au Canada par le biais du recensement. Il ne suffit pas de demander au répondant: À votre avis, quelle est votre langue ancestrale? Ou encore: quelle est, à votre avis, votre affiliation ethnique? Ces questions tournent certains problèmes de la diversité raciale, que nous venons de discuter. Sans pouvoir vous donner tous les détails de cette modification, je crois qu'il faut réfléchir à une formulation nouvelle des questions.

Pendant mon séjour de trois ans aux États-Unis, je me suis habitué à remplir des questionnaires où on demandait: Êtes-vous prêt à divulguer votre race? C'était toujours une question facultative. Toute cette question devrait faire l'objet d'un

[Texte]

needs to be much more thoroughly aired in public in Canada. We cannot simply say: We would not want to do it the way the Americans do it; we would not be so blunt as to ask people what they think they are.

But the whole question of affirmative action, it seems to me—the Abella commission that is now looking into the question of equality of opportunity, and so on—has to get some handle on how people want to classify themselves. If race, or whatever, or if you want to put it in quotes, is going to be some kind of action category of the Canadian government—of course, maybe that is an earnest hope of mine that committees actually lead to action—then there has to be some way of operationalizing this sort of definition. It is not enough just to sort of hope that these things will sift out in the statistics.

I think if you look back at the immigration statistics in Canada through the last 100 years, the question of race is a very peculiarly handled one in the statistics. We have the early areas where we had just “negro” in some cases; that people with surnames that sounded French, for example, got classified as French, regardless of their skin colour. The whole question I think has to be much more thought through.

We are beginning to find in Inter Cultural Associates that some of these questions, when you are, for instance, an academic, you can sort of let slide, but they do not slide past so easily when you are working for people, when you are trying to get help for them, when you are trying to identify what your clientele is, when you are trying to identify to whom services should be delivered. You really have to be pretty open in what you want to ask people.

I think that is all I would like to highlight.

I will just introduce briefly the other associates here. Dr. Karen Mock is going to talk about early childhood education, and Mr. Antoine will be talking about some of our views on the possibilities for encouraging minority small businesses, and Dr. Elliston will talk about her experiences in career counseling.

Dr. Karen R. Mock (Inter Cultural Associates): Speaking of ethnic names, most people over the phone when they hear the name Mock, and then they meet me, are rather surprised that I am not Chinese. It is kind of an interesting situation.

• 2110

One of the strengths of the group we have gathered in Inter Cultural Associates, is not only the fact that we are an intercultural group of people, but also that there was a conscious effort to attract associates from a variety of disciplines. As you will notice from our little mini CVs we put at the back of the brief, Vandra is an anthropologist. I am an educational psychologist. We have others in the group who are educators, business people, artists and so on. I think any issue as pervasive as visible minorities has to consciously take a multi-disciplinary approach.

As the psychologist in the group, I would like to address three areas. We have done substantial work in the area of early childhood education, the needs of pre-school children and their families. Some of us have worked on curriculum materials at

[Traduction]

débat plus général au Canada. Nous ne pouvons tout simplement pas refuser de faire comme les Américains et de demander directement aux gens ce qu'ils pensent de leur identité.

Il y a la commission Abella, qui étudie la question de l'égalité des chances et ainsi de suite. Mais, à mon avis, si ces programmes d'action affirmative doivent réussir, il faut comprendre comment les gens souhaitent se classer. Si l'une des catégories adoptées par le gouvernement canadien doit être la race, il faut que la définition soit opérationnelle. Je souhaite sincèrement que les recommandations du Comité soient traduites en action. Il ne suffit pas d'espérer que ces choses se régleront lors des recensements.

À l'examen des statistiques portant sur l'immigration au Canada depuis 100 ans, on constate que la question de la race fait l'objet d'une attitude assez spéciale aux fins statistiques. Au début, il n'y avait que le mot «Noir» le cas échéant. De plus, les personnes dont les noms étaient français étaient classées comme Français, quelle que soit leur couleur. Cette question mérite une considération beaucoup plus attentive.

Aux associés interculturels, nous découvrons que certaines de ces questions ne passent pas facilement. Par exemple, alors qu'avec les universitaires on peut laisser passer certaines questions, quand il s'agit de travailler pour le compte de certaines personnes, d'obtenir de l'aide pour eux, de cerner sa clientèle et de déterminer à qui les services doivent être livrés, c'est une autre paire de manches. Il faut poser ces questions assez franchement.

C'est tout pour les points saillants.

Je vais maintenant vous présenter mes associés. M^{me} Karen Mock va traiter de la question de l'éducation des enfants en bas âge, M. Antoine, de nos points de vue sur la participation éventuelle des petites entreprises minoritaires, et M^{me} Elliston, de ses expériences dans le domaine de l'orientation professionnelle.

Mme Karen R. Mock (Associés interculturels): À propos d'étiquettes ethniques, au téléphone les gens croient d'après mon nom que je suis chinoise et sont très étonnés lorsqu'ils font ma connaissance. C'est intéressant.

L'une des forces du groupe Associés interculturels vient de ce que nous avons rassemblé des personnes de différentes cultures, mais aussi de ce que nous avons sciemment essayé d'attirer des associés d'une variété de disciplines. Comme vous verrez par nos petits résumés de carrière annexés au mémoire, Vandra est une anthropologue. Je suis une psychologue en éducation. D'autres, dans le groupe, sont des éducateurs, des hommes d'affaires, des artistes, et cetera. Sur une question aussi pénétrante que les minorités visibles, il faut volontairement adopter une approche multi-disciplinaire.

Comme psychologue du groupe, je vais aborder trois questions. Nous avons fait un travail important dans le domaine de l'éducation des enfants pré-scolaires, de leurs besoins et de ceux de leur famille. Certains d'entre nous ont

[Text]

the early childhood level, a resource manual for parents and teachers to be used across the country. Early childhood and the needs of young children is a ripe, rich area for the federal government to be involved in. The BNA Act did not give ownership of the education of young children to the provinces. There is education involved. There are social services involved. There is health involved. In fact, all of the provinces are dealing with this question right now. Who do the young children belong to?

It is my view and the view of our associates that the young children are probably our greatest national resource. There is that area. In early childhood, as I said, we have been involved in curriculum development. I myself have developed a course for early childhood educators entitled, "Education in a Multicultural Society." If there is time perhaps we can talk about that. As well, we have recently finished a status report on multiculturalism and early childhood education across the country for the Multiculturalism Directorate of the Secretary of State.

The second area I can address is psychological testing and assessment of children in our school system, or anywhere else kids are assessed for screening, placement, special services. The research and most psychologists tell us the testing instruments are culturally biased. We say, oh yes, the materials are culturally biased. Then sometimes you get a sensitive psychologist or psychometrist testing a child who is prepared not to give it in exactly the standardized way because he or she knows this child has a dialect and maybe does not understand the pronunciation. They will change the pronunciation.

Essentially, I think the time has come for us not to just say, oh yes we know we are using culturally-biased materials, but to mount a major thrust in developing Canadian standardized methodologies. What I mean by standardized is methodologies of assessment that are standardized on Canadian populations, with a view to making them culturally fair. There is a major research effort, and we are all eagerly awaiting Kauffman's research in the United States, that is bringing out new intelligence tests that are culturally fair. Perhaps we can get into some examples of some of the things we have found in that area.

The third area we are involved in is inter-personal relations training. Here is an area in which several of us are involved. I guess I bring a psychological perspective to this, but essentially we were talking about inter-personal relations training from a cross-cultural or inter-cultural perspective. All of us relate to people based on our values, expectations, upbringing and so on. A lot is known today about a lot of cultures and minority groups. This knowledge, not only the knowledge, but the interpersonal skill—because knowledge without skill in communicating to people is useless when you are dealing with people on a daily basis—can be imparted to all people whose business it is to deal with people. There are cross-cultural or intercultural training modules that have been and can be

[Translation]

préparé des documents scolaires pour la prématernelle, un manuel de ressources pour les parents et pour les instituteurs, qui peut être utilisé partout au pays. Mais toute la question de l'éducation prématernelle et des besoins de ces jeunes enfants est un domaine très riche dans lequel le gouvernement fédéral peut facilement intervenir. La Loi sur l'Amérique du Nord britannique n'a pas donné aux provinces la compétence en éducation des jeunes. Et c'est bien d'éducation qu'il faut parler, ainsi que de services sociaux et de services de santé. En fait, toutes les provinces étudient cette question en ce moment. Sous quelle compétence tombent les jeunes enfants?

A notre point de vue, les jeunes enfants sont probablement notre plus grande ressource nationale. Il y a donc ce domaine et, à cet égard, nous avons participé à la création de programmes scolaires. J'ai moi-même élaboré un cours pour les éducateurs de jeunes enfants, qui s'intitule «*Education in a Multicultural Society*». S'il y a suffisamment de temps, on pourra peut-être en discuter. Récemment, nous avons terminé un rapport sur le multiculturalisme et l'éducation des jeunes enfants partout au pays pour la direction du multiculturalisme du Secrétariat d'État.

Le deuxième domaine dont je veux discuter est le test et l'évaluation psychologique des enfants dans le système scolaire, ou tout autre endroit où les enfants doivent s'adresser pour le placement, l'évaluation ou les services spéciaux. Selon les recherches et la plupart des psychologues, les tests sont marqués par les préjugés culturels. Nous l'admettons volontiers. Toutefois, de temps en temps, un psychologue ou un psychométriste plus sensible, en évaluant un enfant, ne se conformera pas strictement aux normes, car il sait que cet enfant a un dialecte et il ne comprendra peut-être pas la prononciation. Ainsi, ils changeront la prononciation pour s'adapter à lui.

Au fond, je pense qu'il est temps de ne pas simplement admettre que les tests sont marqués par les préjugés culturels, il est temps de lancer une campagne pour élaborer des méthodologies canadiennes normalisées, c'est-à-dire des méthodes d'évaluation qui tiennent compte des populations canadiennes, afin de les rendre plus justes sur le plan culturel. En ce moment, une recherche importante se fait à cet égard et nous attendons tous anxieusement le rapport de Kauffman aux États-Unis, qui publiera des nouveaux tests d'intelligence plus justes sur le plan culturel. Peut-être pourrions-nous discuter de certains exemples.

Le troisième domaine qui nous intéresse est la formation en matière de relations interpersonnelles. Plusieurs de nos associés travaillent à cet aspect. Moi, j'adopte le point de vue psychologique, mais, essentiellement, il s'agit de formation en relations interpersonnelles dans une optique multiculturelle. Nous établissons tous nos rapports interpersonnels en fonction de nos valeurs, nos attentes, notre éducation, et cetera. Aujourd'hui, on en sait beaucoup au sujet d'un grand nombre de cultures et de groupes minoritaires. Ces connaissances, et aussi les aptitudes—car connaissances sans aptitudes dans les communications ne sert à rien quand on doit transiger quotidiennement—peuvent être enseignées à tous ceux qui ont affaire avec des gens. Il faudrait élaborer des cours de formation intercul-

[Texte]

developed in the Canadian context to train government officials, social service personnel—anybody who is dealing with people from a variety of backgrounds.

• 2115

I do not know if I have time to go into those three areas in any more depth, but perhaps later in the questioning time, after my colleagues have presented, I can elaborate on some of those issues in those three areas.

The Chairman: Dr. Elliston or Mr. Antoine.

Mr. Delano Antoine (Inter Cultural Associates, Toronto): Okay. I will go first.

I want to highlight two aspects of our brief. One is the problems that small business people, minority small business people, face today, which very often we tend to overlook. It is only recently that we have been able to get some research on that, mainly coming from the United States, of course, as well as from Great Britain. I do not have all the information on that here. There is no study, except for one done by the Human Rights Commission recently that has been done on that.

Secondly, to focus on some of the possible areas in which you may be able to help, because help is needed out there.

These are some of the things that I have found. Most of these minority business people are migrants; they are new to the country, and they may have a variety of problems, including language difficulties, in obtaining finances and so on. Many of them lack the knowledge and expertise in the employer aspects of running a business. They may not have accounting backgrounds; they lack finance and marketing backgrounds, including research and operation background as well. However, they do have the desire to be entrepreneurs, and very often they are not able to obtain the support that is necessary to do this.

Again, as immigrants to the country, many of these minority business people have difficulty in comprehending the market segmentation they face. They are not knowledgeable. The information on the market segmentation is very difficult to obtain, as pointed out by Dr. Vandra Masemann. It is hard to find out specific information on particular communities; that is, in terms of the ethnic breakdown. So what often happens is that they move into the community to which they belong and operate a small business there, which limits their ability to expand. Again, to obtain venture capital, a major problem is that they do not understand how financial institutions work, very often, other than being able to raise money within the family or within the community. If they do go to the community for assistance, they may get that money at much higher rates than they would get on the open market. So in that sense it is a drawback as well.

Of course some of them do have business backgrounds, but I have found that many of these people, because they are unable to understand or unable to obtain information on how financial

[Traduction]

turelle dans un contexte canadien pour former les fonctionnaires du gouvernement, les travailleurs sociaux—quiconque doit traiter avec les gens venant de diverses cultures.

Le président: Monsieur Elliston ou monsieur Antoine.

M. Delano Antoine (Associés interculturels, Toronto): Très bien, j'irai en premier.

Je veux souligner deux aspects de notre mémoire, en particulier les problèmes que rencontrent les petits entrepreneurs des minorités et que souvent nous oublions. C'est seulement tout récemment que nous avons pu obtenir le résultat de recherches à ce sujet, qui venaient surtout des États-Unis, bien sûr, mais aussi de Grande-Bretagne. Je n'ai pas tous les renseignements ici. Il n'y a eu aucune étude au Canada sauf celle faite récemment par la Commission sur les droits de la personne.

Deuxièmement, je voudrais souligner certains domaines où le gouvernement pourrait nous aider, car nous avons bien besoin d'aide.

Voici certaines choses que j'ai découvertes. La plupart des petits entrepreneurs des minorités sont des immigrants; ils sont nouveaux venus au pays et ont divers problèmes, comme des difficultés avec la langue, des difficultés de financement, etc. Beaucoup d'entre eux n'ont pas les connaissances ou l'expertise dans le domaine des relations industrielles nécessaires pour diriger une entreprise. Souvent ils n'ont pas de connaissances en comptabilité, ils manquent de connaissances au sujet du financement et de la commercialisation, y compris la recherche opérationnelle. Toutefois, ils veulent certainement être entrepreneurs, et bien souvent ils ne peuvent pas obtenir l'appui nécessaire.

Aussi, comme nouveaux venus, plusieurs de ces petits entrepreneurs de groupes minoritaires ont de la difficulté à comprendre le fractionnement du marché où ils se lancent. Ils n'ont pas les connaissances nécessaires, qui sont très difficiles à obtenir comme le signalait M^{me} Vandra Masemann. Il est bien difficile de trouver des renseignements précis sur les diverses communautés. Ainsi, ils s'installent dans leur communauté d'appartenance et y ouvrent un petit commerce, mais ainsi ils limitent leur possibilité d'expansion. Aussi, parce qu'ils ne comprennent pas le fonctionnement des institutions financières, ils ont de la difficulté bien souvent à obtenir les capitaux nécessaires, sauf pour les quémander dans la famille, ou dans leur collectivité; mais dans ce cas, l'argent coûte beaucoup plus cher que s'ils s'adressaient aux grandes institutions financières. Voilà un autre désavantage.

Bien sûr, certains sont des hommes d'affaires, mais j'ai découvert que beaucoup ont énormément de difficultés par ignorance du fonctionnement des institutions financières du pays, ou par incapacité d'obtenir des renseignements à ce sujet.

[Text]

institutions in particular operate in this country, they have tremendous difficulty.

A suggestion I had, for example, was to form a business organization to provide consultative services at a minimum cost. We have been able to do this, as we mentioned in the brief. One of the examples was the venture last year to assist the Canadian Indian community in Toronto to begin a restaurant. Financing was a major problem. Again, how do we get financing for that kind of project? We all benefit from this type of business.

• 2120

Training programs: I would suggest that maybe for minorities, small business people—and we can follow the example of the United States in this—through the manpower department we provide the aid these people need, as well as working together with professional organizations, who would provide assistance and probably facilitate the kind of environment we need.

Recently I spoke to a downtown business person—who is chairman, actually; I wanted to have him here tonight, but he was unable to make it—and one of the things he mentioned was that they were willing, if government showed interest in participating in such a venture, to provide some of that expertise, as Canadian businessmen, as professional Canadian businessmen, to the minority community.

Having emphasized these points, I want to make it clear that all small businesses are faced with problems, that is even more true today. However, there are added problems that visible minority business people are faced with and I hope that is given some consideration here.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Antoine.

Dr. Inez Elliston (Inter Cultural Associates): Thank you very much. I would like to emphasize, in talking about training and career development, that we are looking at the problem from the point of view of the kinds of remedies we can apply to the business of racism and sexism in this society, which will not go away just by talking about it.

We believe there are certain actions we can take at the community level that, first of all, will do away with the notion of sponsorship, which, to me, is something that bothers most minorities. There is this historical position in Canada where minorities are constantly being sponsored for all kinds of things.

We are presenting some ideas about enabling action, what can be done to enable the minorities themselves to become effective, to gain the skills of access to the opportunity structure of the main society, as well as preparation for citizenship, with respect to our youth in the society, which is of particular importance to us.

I would like to speak to three areas mainly, one of which is preparation and training, and ask that the commission take another look at the business of apprenticeship, for example. Most of the money for apprenticeship goes into upgrading,

[Translation]

J'ai donc proposé de former un service de consultation à coût minime. Comme nous le disons dans le mémoire, nous avons réussi. L'année dernière, on a aidé à la communauté amérindienne de Toronto à lancer un restaurant. Le financement a été assez difficile. Il n'est pas facile de savoir où s'adresser pour financer un tel projet. Nous pouvons tous profiter de ce genre d'entreprise.

Programmes de formation: Nous pourrions suivre l'exemple des États-Unis en ce domaine; nous pourrions venir en aide aux petites entreprises des groupes minoritaires. Le ministère de l'Emploi et les organismes professionnels compétents pourraient fournir aide et environnement propices.

Récemment, je parlais à un homme d'affaires du centre ville, notre président; j'aurais voulu qu'il soit ici aujourd'hui; il me disait que si le gouvernement s'intéressait à participer, les hommes d'affaires canadiens seraient prêts à épauler les minorités et à mettre leurs compétences à leur service.

Bien sûr, tout en soulignant ces points, il faut bien reconnaître que toutes les petites entreprises ont des difficultés, surtout aujourd'hui. Toutefois, pour les entrepreneurs de minorités visibles, les problèmes se multiplient, et j'espère que vous en tiendrez compte.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Antoine.

Mme Inez Elliston (Inter Cultural Associates): Merci beaucoup. Au sujet de la formation et des carrières, je dois souligner que nous étudions les solutions qui permettront d'éliminer de notre société le racisme et le sexisme; ces fléaux ne disparaîtront pas seulement en en parlant.

Certaines mesures peuvent être prises par la communauté, d'abord, pour éliminer le parrainage, qui déplaît à la plupart des groupes minoritaires. Le Canada a développé une tradition de parrainer les groupes minoritaires dans tout sorte de projets.

Nous offrons plutôt des idées sur la façon d'assurer que les minorités elles-mêmes deviendront plus efficaces, acquerront les aptitudes nécessaires pour avancer dans la société canadienne et nous préparons surtout la jeunesse à devenir de bons citoyens. C'est un de nos objectifs principaux.

Je toucherais dans ma présentation à trois domaines particuliers, dont le premier est la préparation et la formation. Je demande donc au Comité de réétudier toute cette question de la formation des apprentis. La grande partie des fonds

[Texte]

which should be done at the school level; consequently not enough money is left over at the end for payment while skills are being acquired, as is done everywhere else in the world. Too much of the money goes into upgrading. That is what the public system should do. Most of the money goes into long-term training in that area. I would like to bring that out as a point that needs revision, in terms of the practice and implementation of programs.

I would also like to point out, in terms of apprenticeship programs, that more attention should be paid to how these programs can be developed within minority communities so that young people not only have access to the opportunity structure within the mainstream, where they are competing with everybody else, but they get a certain training within the ethnic culture that enables them to make that lateral transfer into the main culture.

The other thing I would like to mention is that there are a number of models that can be looked at with respect to youth training at the grass-roots level, at the level of the hard-to-reach, the kinds of programs, for example, that tap into the volunteer sector. I would like to make the distinction between the voluntary sector where we are talking about business and the voluntary sector where we are talking about that great reservoir of good will that is out there in a lot of not only minority communities but majority communities, where, in fact, they would become mentors to young people. Small sums of money in those kinds of training programs give you a very large leverage at the community level.

• 2125

In the area of career planning, which again is on the training and preparation, I would like to look at the business of the short-term kinds of training that come through Canadian Manpower Training Programs, which really are geared to the absorptive capacity of the workplace and have nothing to do with planning and preparation for citizenship. There needs to be some remodelling of those programs that deals not only with short-term effects but also with long-term effects.

The fourth area of training is that of management, in which we are dealing with the specific skills that minority peoples need in order to become good managers in society. Since management skills tend to be socio-culturally based, there is the need for some upgrading and some training in that area.

The second area I would like to look at is the area of the opening up of institutions like the army and the police and the civil service, which are front-line hirers or employers in this country. Unless minority people have equal access to opportunities there and the mechanism has been placed for training... Many new Canadians who come or minorities who come as adults have skills and may not need that opportunity. What they do need is to ensure that the young people will have equal access to these institutional positions.

We need to look at the business of racism and sexism and affirmative action. One of the problems that minorities have is

[Traduction]

destinés à l'apprentissage va au rattrapage, ce qui devrait se faire à l'école; ainsi il n'y a plus suffisamment d'argent à la fin du programme pour l'apprentissage comme c'est le cas partout au monde. Trop d'argent est dépensé dans le domaine théorique. C'est le système scolaire public qui devrait s'occuper de cette tâche. Trop d'argent est investi dans la formation à long terme dans ce domaine. Je souligne donc qu'il faudrait repenser ces programmes.

Toujours au sujet des programmes d'apprentissage peut-être faudrait-il accorder plus d'attention à l'élaboration de ces programmes au sein des communautés minoritaires, afin que les jeunes aient accès non seulement aux diverses possibilités de carrière, où ils devront faire concurrence à tout le monde, mais pour leur permettre une formation au sein de leur propre culture, ce qui leur permettra plus facilement de s'intégrer à la culture principale.

Je veux aussi noter qu'il y a un certain nombre de modèles à étudier sur la formation de la jeunesse dans les diverses communautés, particulièrement les personnes difficiles à atteindre, secteur où oeuvrent les bénévoles. Il faut distinguer entre le bénévolat dans le domaine des affaires, et dans les autres secteurs où l'on retrouve des personnes prêtes à aider les autres et particulièrement les jeunes, non seulement dans les communautés minoritaires mais aussi dans la société en général. Ce genre de programme de formation si efficace au niveau de la collectivité, requiert très peu d'argent.

Dans le domaine de l'orientation de carrière, qui fait partie du stage de formation, il faudrait peut-être étudier le genre de stage de formation à court terme présenté dans le cadre des programmes de formation de la main-d'oeuvre canadienne, qui vise surtout à combler le marché du travail, et qui n'apporte rien au stagiaire en matière de planification et de préparation à la citoyenneté. Les programmes doivent être remaniés de façon à tenir compte des buts à long terme, et non pas seulement des buts à court terme.

Le quatrième domaine de formation est le domaine de la gestion c'est-à-dire les aptitudes particulières dont ont besoin les groupes minoritaires pour devenir de bons gestionnaires dans la société. Puisque ces aptitudes de gestion sont socio-culturelles, il y a lieu d'assurer des cours avancés dans ce domaine.

Je voudrais maintenant parler de toute cette question de l'accessibilité aux institutions comme l'armée, la police et la fonction publique, les grands employeurs du pays. Il faut assurer aux groupes minoritaires une chance d'accès à ces institutions, et assurer le mécanisme de formation nécessaire... Bon nombre de nouveaux canadiens ou des adultes de groupes minoritaires ont déjà des aptitudes nécessaires et n'ont pas besoin de cette chance égale. Mais ils doivent assurer à leur jeunesse cette chance égale d'accès à des postes dans ces institutions.

Il faut donc étudier toute la question du sexisme ou du racisme et de l'action positive. Et à cet égard, les minorités ont

[Text]

this question of overqualification. I would like to suggest, Mr. Chairman, that it seems to me that Canada glories in mediocrity. The majority of us who come to this country as adults come with extremely good preparation, which our countries have paid for. We thought Canada would accept this and make use of it. Instead of that, we are confined to job ghettos. We are overqualified; we are told "ambition" is a dirty word. We do not accept that. We believe that is saying that this country has no use for excellence, and we do not believe that is true at all.

We believe, then, that in this area of affirmative action there is a lot that Crown corporations and government institutions can do in setting examples about contract compliance. It is to these issues that we hope we can bring some bearing. We are committed at the community level. We understand the issues because we are the last on the totem pole as minorities. Therefore we understand the issues. We know where they are. We also have some ideas about solutions, but very often we do not have the opportunity to deal with those solutions.

Thank you.

The Chairman: We are delighted this evening, Dr. Elliston, to have you with us so at least you can expose those solutions to us. Hopefully, when the recommendations come down the pike in terms of our report some of them you will recognize.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: I take it that Inter Cultural Associates is an entrepreneurial operation—is that correct? I mean that you are in the business of consulting; you sell your services to government and . . .

A Witness: Since several of us also were formerly in academia or social services, we have not quite socialized ourselves into being totally entrepreneurial; and also because, shall we say, some issues to do with racial diversity particularly are not money-makers. We tend also to have some, I would say, volunteer association with various groups and associations. Of course, at the foundation we are an unincorporated company. We are a loose collection of associates who are consultants, but the ethic of the company seems also to include this other component.

Mr. McCauley: You obviously do work for the Government of Canada. Who are some of the other clients?

A Witness: The Royal Bank of Canada had us do some sensitization for overseas transferees.

It is usually Dr. Lowe who rhymes off our clients; I am not used to doing it.

Dr. Mock: Ontario Welcome House is just setting up mini-welcome houses, store-fronts, all around Metro similar to the police store-fronts that are in the offing, and they have just asked me to do some interpersonal relations training for their case workers and their interviewers from a cross-cultural perspective.

[Translation]

un problème de sur-qualification. Monsieur le président, j'ose dire que le Canada se glorifie de sa médiocrité. La majorité d'entre nous qui venons dans ce pays comme adultes ont déjà reçu une très bonne préparation, payée par nos pays d'origine. Nous avions pensé que le Canada la reconnaîtrait, et en profiterait. Tout au contraire, on nous restreint à des ghettos d'emplois. Nous sommes sur-qualifiés; il ne faut certainement pas être ambitieux. C'est mauvais. Nous n'acceptons pas cela. C'est dire vraiment que ce pays n'aime pas l'excellence, mais nous ne croyons pas que c'est du tout le cas.

Donc dans le domaine de l'action positive, les sociétés de la Couronne et les institutions gouvernementales peuvent aider beaucoup en insistant sur l'application de contrats à clauses conditionnelles. Nous pensons pouvoir apporter une certaine influence à cet égard. Nous sommes déjà engagés au niveau de la collectivité. Nous comprenons très bien les difficultés, car les minorités sont toujours au dernier échelon. Nous comprenons donc les difficultés, nous pouvons les identifier. Nous avons aussi quelques idées au sujet des solutions, mais bien souvent, nous n'avons pas l'occasion de les proposer.

Merci.

Le président: Docteur Elliston, il nous fait plaisir de vous entendre ce soir, afin que vous nous exposiez ces solutions. Et j'espère qu'au moment du dépôt de notre rapport, vous les retrouverez dans les recommandations.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Si j'ai bien compris, Inter Cultural Associates est une entreprise commerciale—n'est-ce pas? Vous êtes en fait une maison de consultation; vous vendez vos services au gouvernement, et . . .

Un témoin: Puisque plusieurs d'entre nous viennent des universités ou des services sociaux, nous n'avons pas encore complété la métamorphose à une entreprise tout à fait commerciale; qui plus est, certaines des questions touchant les diverses races, surtout, ne sont pas très lucratives. En plus, nous avons une tendance de nous associer sur une base bénévole avec certains groupes et associations. Bien sûr, nous ne sommes pas constitués en société. Nous sommes plutôt une association d'experts-conseils, mais l'éthique de notre compagnie tient compte de cet autre élément.

M. McCauley: Vous faites du travail pour le gouvernement du Canada bien sûr. Qui sont vos autres clients?

Un témoin: La Banque Royale du Canada nous a demandé de donner des séances de sensibilisation à leurs employés mutés outre-mer.

Généralement c'est le docteur Lowe qui parle de nos clients; je n'en ai pas l'habitude.

M. Mock: Le Ontario Welcome House a commencé à ouvrir des petits centres de réception, dans d'anciens magasins, partout dans la région métropolitaine; ceux-ci ressemblent aux centres d'information de la police, et à cet égard, on m'a récemment demandé de présenter, en soulignant l'aspect interculturel, des cours de relations inter-personnelles, pour les travailleurs sociaux et les proposés aux entrevues.

[Texte]

• 2130

Another contract is with the Jewish Immigrants Aid Society. Other work we have done is consulting and a lot of free-lance kind of lecturing and training on an ad hoc basis, such as the North York Inter-Agency Council needed someone to do some keynoting and facilitate discussions and that sort of thing.

Mr. McCauley: If Canada glories in mediocrity in terms of jobs, do we also, Dr. Mock, as you were saying, glory in the use of other countries' testing procedures as well in that we do not have our own tests? Is that correct?

Dr. Mock: The most prevalent—well, for example, intelligence tests that are used to assess children, in virtually all the school boards I can think of, the Wechsler intelligence scale for children, which is an American test, is the one most used. I recently did some assessment work for a major Toronto school board. There is a list that a committee devised that modifies 10 items in that test. Instead of asking . . .

Mr. McCauley: When was George Washington president?

Dr. Mock: Yes. Instead of asking that, one question was: From which countries did the first settlers to Canada come? They have modified 10 questions. Instead of asking about a pound and a yard, they are asking . . .

Mr. McCauley: Does that bother you that we do not have any of our own?

Dr. Mock: It does. Let me give you an example.

Mr. McCauley: It bothers me.

Dr. Mock: Let me give you an example. I was testing a little boy whose teacher in Grade 1 had referred him for being learning disabled. This child was Canadian-born with a heavy West Indian dialect. I asked him one of the two-point questions on the Wechsler intelligence scale for children, because this is part of the battery—you must do this, and you must do an academic assessment, etc. So I asked him: What is a thief? And he said: I do not know. So I wrote down zero. You know, you have to standardize it; you are supposed to do this. Later on there is another question that says: What are the reasons that we need policemen? And he immediately said to me: To catch the thieves. And I said to him: What is a thief? Because even earlier I knew, but I just could not. And of course he gave me an extensive definition and got all excited and carried on, and I went back and crossed it out.

Now this happens time and time again. I conducted that assessment in such a way as to get the most out of that child, not in a standardized fashion. Most psychometrists and psychologists who have not been sensitized to cultural differences would not conduct an assessment in that fashion. This child was no more learning disabled than . . .

Mr. McCauley: How often does that happen? How many children get totally devastated because the testing is screwed up, or the people who are administering the testing are?

[Traduction]

La *Jewish Immigrants Aid Society* est aussi un de nos clients. Nous avons aussi fait du travail de consultations et présenté les séries de causeries et les stages de formation spéciaux, comme par exemple celui donné au *North York Inter-Agency Council* qui avait besoin d'animateurs de discussions.

M. McCauley: Si le Canada se fait une gloire de sa médiocrité sur le plan du travail, se glorifie-t-il aussi Dr. Mock de l'emploi de procédures des autres pays parce que nous n'avons pas préparé nos propres tests ? Est-ce bien juste ?

M. Mock: En effet, le test d'intelligence le plus utilisé dans l'évaluation des enfants, par presque tous les conseils scolaires est le test Wechsler qui nous vient des États-Unis. J'ai justement fait des évaluations récemment pour un conseil scolaire important de la région de Toronto. Pour ce test en particulier, un comité avait révisé 10 questions sur le test. Au lieu de demander . . .

M. McCauley: Quand George Washington avait-il été président ?

M. Mock: Au lieu d'une question semblable, on demandait: De quels pays venaient les premiers colons du Canada ? Dix questions semblables ont été modifiées. Au lieu de parler de livres et de verges, on parle . . .

M. McCauley: Cela ne vous ennui pas que nous n'ayons pas nos propres tests ?

M. Mock: Oui, en effet. Je vous donne un exemple.

M. McCauley: Ça m'ennuie, moi.

M. Mock: Je vous donne donc un exemple. J'ai fait passer un test à un petit garçon de première année, que l'instituteur m'avait référé parce qu'il semblait avoir des troubles d'apprentissage. Cet enfant était né au Canada, mais parlait avec un fort accent antillais. Je lui posais justement les questions à deux volets du test d'échelle d'intelligence de Wechsler pour les enfants, qui faisait partie de la série de tests dans l'évaluation scolaire, etc. Je lui ai donc demandé: Qu'est-ce qu'un voleur ? Et il m'a répondu: Je ne sais pas. J'ai donc inscrit zéro pour cette réponse. Vous savez que ces tests sont tous normalisés. Plus tard j'ai posé une autre question: Pourquoi faut-il des policiers ? Et immédiatement il a répondu: Pour attraper les voleurs. Et je lui ai demandé alors: Qu'est-ce qu'un voleur ? Je savais d'ailleurs qu'il savait la réponse plus tôt. Mais je ne pouvais pas lui inscrire une note. Et bien sûr il me donna une très longue définition, et s'est tout enthousiasmé, et ainsi, j'ai repris le test, et je lui enlevé son zéro.

Cela se produit régulièrement. J'ai modifié la façon de présenter l'évaluation, afin de faire ressortir le meilleur de cet enfant. La plupart des psychométristes et des psychologues qui ne sont pas sensibilisés aux différences culturelles, ne l'auraient pas modifié à la présentation de l'évaluation. Cet enfant n'avait pas plus de trouble d'apprentissage que . . .

M. McCauley: Cela se produit-il souvent ? Combien d'enfants sont complètement bouleversés parce que le test n'est pas bien présenté, ou que les évaluateurs ne savent pas ce qu'ils font ?

[Text]

Dr. Mock: I could not give you exact numbers, but it certainly is something worth looking into, if we need the data. I think most teachers and most psychologists and most people who work with kids really are trying to do their best. I mean, I am also a teacher, not just a psychologist. I have to say that. You know, teacher education is my field. They just do not have the tools, and they have not been trained to make these sorts of modifications in their way of thinking.

I think we could mount some major thrust in this area of funding a project to devise Canadian-based, culturally appropriate assessment materials and effective training of psychologists, psychometrists, social workers—anybody who is dealing in the front line with people from a variety of cultures and backgrounds—so that cultural misunderstandings do not occur.

• 2135

We are not ones to say it is always racism, but often it seems that way because of misunderstandings and the lack of sensitivity. They are trying their best but they just have not been properly prepared.

Dr. Masemann: I would just like to draw the link between that and what Dr. Elliston said. About 11 years ago, I did a major review of graduates of occupational and vocational schools in Ontario. There was a very strong bias toward minority groups, the lower down in the programs you went. The chain-link effect and the placement and assessment problem goes through the elementary grades. By the time they are at grade six or eight, children are not ready to make the transition to high school.

In the past, they have been placed and they still are being placed in a low-level, sort of dead-end high school jobs, where they are taking what they think are apprenticeships. This led into the kind of things Dr. Elliston was talking about, apprenticeships.

We interviewed 250 of these students. There were over 1,000 students who answered the questionnaire across the province. They thought they were receiving job training, but at the end of grade 10, when they received their certificate of standing, they had a basically worthless piece of paper in their hands.

Mr. Kelly: Mr. Chairman, I realize I am going over my time. I have a couple of very important questions which I would ask, just to pass by you.

The Chairman: Nice try, Mr. Kelly.

An hon. Member: Let me pick up quickly on that. So you are suggesting that kind of screening starts way back with the initial testing?

Dr. Masemann: That is right. The other thing we should point out here . . . I think one of the biases in our presentation is to act as if racially diverse people were all first-generation immigrants. That is a very, very wrong assumption.

Many racially diverse children get treated the same way, even if they are third, fourth, fifth and sixth generation. It

[Translation]

M. Mock: Je n'ai pas de chiffres précis, mais il faudrait certainement étudier cet aspect, si on avait besoin des données. Bien sûr, la plupart des instituteurs et des psychologues et d'autres qui travaillent avec les enfants font de leur mieux. Je ne suis pas que psychologue, je suis aussi professeur. En fait, l'éducation des professeurs est ma spécialité. Malheureusement, ils n'ont pas les outils nécessaires, ou ils n'ont pas été formés à faire ces modifications d'attitudes.

Peut-être devrions-nous trouver le financement nécessaire pour mettre au point notre propre matériel d'évaluation et développer des cours de formation efficaces de psychologues, de psychométristes, travailleurs sociaux, de tous ceux qui doivent travailler directement avec des gens venant de cultures différentes afin d'éviter tous ces malentendus.

Nous ne sommes pas de ceux qui disent qu'il y a toujours du racisme, mais ce semble souvent être le cas parce qu'on se comprend mal ou qu'on est mal sensibilisé. On fait de son mieux, mais on n'est tout simplement pas bien préparé.

M. Masemann: J'aimerais faire le lien entre cela et ce que disait le docteur Elliston. Il y a environ onze ans, j'ai fait une bonne étude des diplômés des écoles d'enseignement professionnel en Ontario. Il y avait beaucoup de préjugés contre les groupes minoritaires plus vous descendiez dans les divers programmes. L'effet chaînon ainsi que le problème de placement et d'évaluation se retrouvent jusqu'à la petite école. Lorsqu'ils arrivent en sixième ou en huitième année, les enfants ne sont pas prêts à faire le saut à l'école secondaire.

Par le passé, on les plaçait, et on les place toujours, dans des cours sans issue où on leur donne l'impression qu'ils font un cours d'apprentissage. Cela mène au genre de choses décrites par le docteur Elliston au niveau de l'apprentissage.

Nous avons interviewé 250 de ces étudiants. Il y avait plus de 1,000 étudiants qui ont répondu au questionnaire à travers la province. Ils pensaient qu'on leur donnait une formation professionnelle, mais après leur dixième année, lorsqu'on leur remettait un certificat, ils apprenaient qu'ils avaient tout simplement un chiffon de papier inutile entre les mains.

M. Kelly: Monsieur le président, je sais fort bien que j'empiète sur le temps des autres. J'ai quelques questions très importantes que j'aimerais poser à votre insu.

Le président: Beau tricotage, monsieur Kelly.

Une voix: Permettez-moi de donner suite très rapidement. Vous prétendez, alors, que ce genre de sélection se fait dès le tout début?

M. Masemann: Exactement. Autre chose que nous voudrions souligner . . . Je crois que dans notre présentation on donne l'impression que les gens des minorités visibles sont tous des immigrants de première génération. C'est une fausse impression.

Beaucoup d'enfants de minorités visibles se font traiter exactement de la même façon même si leur famille est ici

[Texte]

showed in our quotes from the Halifax study that Dr. Mock did.

We have been kind of walking around this, racial prejudice can be institutionalized in forms which look like standardized treatment. They can be put under the guise of testing, assessment and placement; They can then be turned into a therapeutic paradigm called special education, which looks as if the white people are all the helpers and the black and yellow people all the helped. It gets perpetuated that the helping relationship goes on through the school system. Then with a sort of shrug of the shoulders and a nod of despair, one propels them into janitorial services in high school.

The mass of disappointment sort of settles on the shoulders of the graduates whom I interviewed, who said to some of our interviewers: I really hope my children will do better in life than I have been able to. These kids were 21 when they said that. They had given up hope by the age of 21.

That kind of thing is what we mentioned in our brief as the massive disaffection of disadvantaged youth. In today's economic climate, we are seeing that kind of despair in non-minority people! But the others also know they now have a double or triple burden of that sort of despair.

But I do think the education and the career aspect, or whatever you want to call it... You can call it the unemployment aspect; We do not need to call it "job aspect", just call it "unemployment". That whole thing is sort of like a chain-link effect.

One more piece of data which would not be that difficult to find is the number of visible-minority children who have been certified as mentally retarded. Some studies have turned up 1,000 West Indian children in mentally retarded programs. That number in one city! So this is not just something that is maybe not as fair as it could be in these tests. You know, maybe there are a few sentences that could be changed. Change George Washington to John A. Macdonald and then it will be fairer. It is a far more linked problem than that.

• 2140

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Are these Canadian studies that have found these children, or American studies... that have found the thousands of...

A Witness: The study I am actually referring to was conducted by a Dr. Bruce Bayne, in Alberta.

The Chairman: In the Alberta system?

A Witness: Yes.

The Chairman: Are you familiar with I guess it was a Samila Crawford study dealing with the kinds of testing that

[Traduction]

depuis trois, quatre, cinq ou six générations. C'est ce qu'on trouve dans l'étude faite à Halifax par le docteur Mock.

Nous nous promenons dans un domaine où le préjugé racial peut être institutionnalisé de telle façon qu'on semble traiter tout le monde de la même façon normalisée. On peut se servir de tests, d'évaluation et de placement; on peut ensuite se servir des résultats de tout cela pour en faire une sorte de paradigme thérapeutique qu'on appelle l'éducation spéciale qui donne l'impression que les Blancs ne font qu'aider tous ces Noirs et ces Jaunes qui ont besoin d'être aidés. Cette relation «aideurs-aidés» se perpétue à tous les niveaux du système scolaire. Ensuite, avec un petit haussement d'épaules et les yeux levés au ciel, on propulse ces gens, au niveau du secondaire, vers des cours qui en feront «le parfait petit concierge».

Cette masse de déceptions s'alourdit enfin sur les épaules des diplômés que j'ai interviewés et qui disaient à certains de nos intervieweurs: j'espère vraiment que mes enfants pourront réussir mieux que moi dans la vie. Ces jeunes avaient 21 ans quand ils disaient cela. Ils avaient déjà abandonné tout espoir à l'âge de 21 ans.

Quand on parle de l'aliénation massive des jeunes désavantagés dans notre mémoire, c'est de cela qu'il s'agit. Dans la conjoncture économique d'aujourd'hui, on voit s'afficher ce genre de désespoir même chez ceux qui ne font pas partie d'une minorité! Mais les autres aussi savent maintenant que ce désespoir ne pourra que doubler ou tripler chez eux.

Cependant, je crois que l'aspect éducation et carrière, appelez ça comme vous voulez... Vous pouvez appeler ça l'aspect chômage; point n'est besoin de parler «d'aspect emploi», appelez ça du «chômage» tout simplement. Toute cette question a l'aspect d'une chaîne à plusieurs maillons.

Une autre donnée qui ne serait pas tellement difficile à trouver serait le nombre d'enfants de minorités visibles dont on certifie qu'ils sont mentalement attardés. D'après certaines études, on a trouvé qu'il y aurait 1,000 enfants d'origine antillaise inscrits à des programmes prévus pour ceux qui ont des difficultés d'apprentissage. C'est le numéro 1 en ville! Peut-être que ces tests ne sont pas tout à fait aussi équitables qu'ils pourraient l'être. Vous savez, on pourrait peut-être en changer quelques phrases. Poser une question sur John A. Macdonald plutôt que sur George Washington et le test sera peut-être plus équitable. Mais enfin, le problème est beaucoup plus large que cela.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

Ces études canadiennes démontrent-elles que ces enfants, ou les études américaines... démontrent-elles qu'il y a des milliers de...

Un témoin: L'étude dont je parle, à l'heure actuelle, a été faite par un certain docteur Bruce Bayne, en Alberta.

Le président: Cela portait sur le système de l'Alberta?

Un témoin: Oui.

Le président: Êtes-vous au courant de d'une étude de Samila Crawford traitant du genre de test que le docteur Mock a

[Text]

Dr. Mock has described and that appeared to reach the conclusion that most major school boards were no longer using these studies?

A Witness: I do not think that was the conclusion. The conclusion was that they had no special provisions for the testing or the counselling of minorities. They all had very elaborate processes for dealing with special education, but nothing to deal with the culturally different. They said they searched in vain in 128 documents, and only 10 made any specific reference to cultural differences. Those were in Metropolitan Toronto; no areas in Ontario. I was part of the study, so I am familiar with it.

The Chairman: You should know. Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I was interested in the recommendation of a multiculturalism bonus—recommendation 12—for the federal civil service. I think you compared this sort of support to the incentive of the bilingualism training. You have indicated in response I guess to Mr. McCauley that you had done some modules for the intercultural sensitization of the Royal Bank personnel going overseas. Could you tell us a little more about these modules and what evaluation was done on their usefulness?

Dr. Maseman: There are two kinds of modules we are talking about here.

Did you want me to reply? I was the person who did the Royal Bank stuff.

The material we used for the Royal Bank—those were basically more what I would call cultural orientation programs, specifically geared to the various clients. In the case of the one I was involved in, it was a manager being transferred to Singapore.

Mr. Lewycky: It was a tutor type of setup?

A Witness: That is right. These are briefings for their executives, who get one-on-one treatment. So this was an individual thing, tailored to whatever country. Since several of us have lived in various parts of the world, and also we do have access to quite a number of people with intercultural knowledge—we tend to bring in people from the countries concerned. So this was more like an individual briefing.

The other kind of modules I think Karen was referring to was the kind of training workshops we have individually and collectively run for several years, basically in the field of multicultural education and that sort of thing. This has basically probably three components: learning about other cultures, gaining a sort of sensitivity of what "culture" really means as a term, and understanding how much of our own behaviour is culturally determined, or influenced; then some kind of intercultural understanding; non-verbal communication skills—how to decode other people's behaviour, and so on—simulation games in being able to communicate with people from other diverse cultures, even making yourself behave as

[Translation]

décrit et qui semble en venir à la conclusion que la plupart des grandes commissions scolaires ne se servent plus de ces études?

Un témoin: Je ne vois pas que c'était là la conclusion. La conclusion fut qu'il n'y avait rien de prévu pour évaluer les minorités ou leur donner des conseils pertinents. Il y avait toutes sortes de choses prévues pour les classes spéciales, mais il n'y avait rien de prévu pour les difficultés qui sont le fruit de différences culturelles. Ils ont dit qu'ils ont scruté en vain 128 documents et que, dans dix seulement, il était question de différences culturelles et cela, c'était pour le Toronto métropolitain; nulle part ailleurs en Ontario. J'ai fait partie du groupe d'étude alors je sais de quoi je parle.

Le président: En effet. Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Ce qui m'intéresse c'est cette recommandation pour une prime au multiculturalisme, la recommandation n° 12, pour la fonction publique fédérale. Je crois que vous avez comparé cela à l'encouragement offert pour devenir bilingue en réponse à M. McCauley, je crois. Vous avez dit que vous aviez fait certains modules pour la sensibilisation interculturelle de membres du personnel de la Banque royale envoyés en poste outre-mer. Pourriez-vous nous en dire un peu plus long à propos de ces modules et quelle évaluation a été faite de leur utilité?

M. Maseman: Il s'agit de deux genres de modules.

Vous vouliez que je réponde, c'est moi qui ai fait le travail pour la Banque royale.

Ce dont on s'est servi pour la Banque royale... il s'agissait plutôt de ce que j'appellerais des programmes d'orientation culturelle mis au point expressément pour répondre aux besoins des divers clients. Dans le cas qui nous occupe, c'était un directeur que l'on mutait à Singapour.

M. Lewycky: C'était une aide individuelle que vous lui offriez?

Un témoin: C'est exact. Ce sont des séances d'information pour ces gens et on leur accorde une attention individuelle. Le tout se fait en fonction du pays en question. Plusieurs d'entre nous ont vécu un peu partout au monde et nous avons aussi accès à bon nombre de gens qui ont aussi des connaissances interculturelles... nous faisons habituellement appel à des gens venant des pays dont il est question. Donc, c'étaient surtout des séances d'information individuelles.

Quant aux autres genres de modules dont parlait Karen, je crois, il s'agit d'ateliers de formation que nous mettons sur pied individuellement et collectivement depuis quelques années, surtout dans le domaine de l'éducation multiculturelle et ainsi de suite. Il y a là probablement trois composantes de base: Apprendre quelque chose des autres cultures, se sensibiliser à ce que signifie le mot «culture» et comprendre à quel point notre comportement se détermine ou est influencé par la culture; ensuite, une compréhension interculturelle; la communication non verbale: comment décoder le comportement des autres et ainsi de suite; jeu de simulation pour pouvoir communiquer avec les gens de diverses cultures

[Texte]

the person from another culture to feel how the other people feel when miscommunication occurs, and so on; and pointing to specific resource materials for teachers, particularly, on particular cultural differences among children in their classrooms, such as, say, Vietnamese boat children, or whatever specific group of children you were referring to.

• 2150

Mr. Lewycky: Okay, so I think I understand that.

With regard to the Royal Bank personnel, how in depth would these orientation sessions be, or briefing sessions, and how many of them would you have? What was the nature of that?

Dr. Masemann: That is more a matter of finances, too, and time. These people would be able to spare a day, so it would be a fairly intensive kind of 9 to 5 type of thing with maybe four different aspects to it.

Mr. Lewycky: You say it involves all types of things. If you were to train me to go to Bulgaria you would say: This means yes, and you would acquaint me with the gestures, body language, culture and all that sort of thing, all in one day.

Dr. Masemann: We would do a whole background work-up on material from that country so that you would have a sort of binder-type thing.

Mr. Lewycky: A briefing kit.

Dr. Masemann: The other area that we are interested in that we have not done is . . . I, for example, was a CUSO volunteer years ago—it seems like decades. For example, the briefing of CIDA personnel and so on seems to us as that same sort of thing. I certainly have seen CIDA personnel overseas who showed very minimal understanding of the situation in which they found themselves.

If I could generalize here. There is quite a reserve to the cultural way Canadians overseas deal with that misunderstanding. I do not know who you have seen on this committee up to now, other than quite a few people that I know. But that is part of the problem of racism in Canada too, this very nature of Canadian culture, this sort of reserve we have. There are certain things we would really rather not discuss . . . As an anthropologist I guess I have a cultural interpretation even of the workings of this committee. We just do not want to see the blood all over the ground; we do not want to feel the pain. It looks better to sort of just feel the paper and look at the typescript, not really look at the agony. You do not really want the native peoples coming in here; you do not really want them coming in and hammering on the doors for constitutional rights—it is too painful. That is part of this problem of intercultural training and multicultural training, you know; there is some pain in it and that is really hard. At some of those training sessions we have had, you do get to that point, not in a destructive way at all, but a way of really trying to get people to empathize.

[Traduction]

essayer de se comporter comme quelqu'un d'une autre culture pour se mettre dans la peau de l'autre lorsque la communication s'établit mal et ainsi de suite; et faire connaître aux professeurs les différentes ressources en matériel surtout en ce qui concerne les différences culturelles chez les enfants qui se trouvent dans leur classe, disons les enfants, vietnamiens, les gens de la mer ou tout autre groupe précis d'enfants.

M. Lewycky: Bon, je crois comprendre.

Pour ce qui est du personnel de la Banque Royale, jusqu'où va-t-on dans ces séances d'information et combien y en aurait-il? Quelle en était la nature?

M. Masemann: Il s'agit plus d'une question de finance et de temps. Ces gens pourraient peut-être y consacrer un jour et ce serait donc quelque chose de pas mal intensif, du genre 9 à 5 comportant peut-être 4 différents aspects.

M. Lewycky: Vous dites que ça implique toutes sortes de choses. Si vous deviez me préparer pour aller en Bulgarie, vous me diriez: voilà, ça ça veut dire oui et vous m'apprendriez ensuite quels sont les gestes typiques, le langage gestuel, la culture et tout le reste et tout cela en un jour.

M. Masemann: On vous fournit toute une documentation sur le pays qu'on vous remet dans une sorte de cahier à anneaux.

M. Lewycky: Un jeu de documents.

M. Masemann: Un autre domaine qui nous intéresse, mais où nous n'avons rien fait . . . par exemple, j'ai été bénévole pour le SUCO il y a des années, cela semble maintenant des décennies. Par exemple, je crois qu'on fait le même genre de choses avec le personnel de l'ACDI. J'ai certainement vu des gens travaillant pour l'ACDI, à l'étranger, qui ne comprenaient à peu près rien à la situation dans laquelle ils se trouvaient.

Je pourrais peut-être généraliser. Les canadiens à l'étranger font preuve d'une certaine réserve lorsqu'il s'agit de faire face à certains malentendus. Je ne sais pas qui Vous avez vu, comme témoins, jusqu'ici, sauf les quelques gens que je connais. Mais cela aussi fait partie de ce problème de racisme au Canada, cette culture typiquement canadienne, cette sorte de réserve ou de pudeur que nous entretenons. Il y a certaines choses dont nous préférons tout simplement ne pas parler . . . En qualité d'anthropologue, je crois bien avoir une interprétation culturelle pour à peu près tout, même pour votre Comité. Nous ne voulons pas voir couler le sang, nous ne voulons pas sentir de douleur. Tâter du papier et lire des mots, c'est bien, tant qu'on a pas besoin d'assister à l'agonie. On ne veut pas vraiment voir les autochtones devant soi; on ne veut pas vraiment qu'ils se présentent ici et frappent aux portes en exigeant leurs droits constitutionnels . . . c'est par trop douloureux. Ça fait partie du problème de formation interculturelle et multiculturelle, vous savez; il y a de la douleur et c'est parfois difficile. Pendant certaines de ces séances de formation que nous avons, on comprend très bien de quoi il

[Text]

Maybe this is why Americans have had a bit more success at it. Their culture is a bit more open and they are sometimes willing to grapple with things, and have to clean up the mess afterwards too. It works both ways.

The Chairman: Dr. Mock, you have a comment you would like to make? Before you do, so that I can maintain some kind of control, we have gone far beyond the time and we have asked another witness now to wait a substantial time beyond the time they expected to be heard, but I will permit you, Dr. Mock, a couple of minutes to sort of reflect on it. Really, do not feel that I am cutting you off. I would like to give you a couple of minutes. What I am trying to do is cut Mr. Lewycky off. Please.

Dr. Mock: I was just going to add that that is why those two types of training modules are so different. Bringing in a person and his or her family for a day to prepare them—the family by the way is quite important because you find often that the spouse and the family have difficulty, which makes adjustment difficult when they are going overseas—that you can do in a day, although more time would be better. The other kind is when it concerns sensitive issues, when we are dealing with people who find it very, very difficult to talk about some of these things. For them is so important that it is more than just a one shot thing, whether they are teachers or government personnel or whoever. This is delicate material. Sometimes you start with someone who is extremely hostile and our strategy as trainers and as effective teachers, is to meet everybody right where they are and move them.

While a little bit is better than none at all, as far as training, the most effective modules have our going back several sessions until the trust is established and people can really come to terms with their feelings and their attitudes and then begin to empathize from another person's point of view.

The Chairman: Thank you, Dr. Mock. I move to reflect, with respect, my committee members will know where from I come, having experienced particularly the Montreal meeting, and they will understand when I ask, where were you when I needed you. I could probably have done with some sensitization and assistance in terms of something of which you have just spoken and I will leave it at that.

If one synthesizes somewhat the brief, we see that you have worked a lot in the development of training modules, development of curriculum materials, sensitization courses for teachers. If you have anything handy that in fact would be important, could you make that available to us, including a

[Translation]

s'agit, pas de façon destructive, mais parce qu'on réussit vraiment à amener les gens à sympathiser.

• 2155

Peut-être est-ce pour cela que les américains ont connu un peu plus de succès avec ce genre de choses. Leur culture est un peu plus ouverte et parfois ils veulent bien s'attaquer à ce genre de problème quitte à nettoyer un peu la place après. C'est donnant donnant.

Le président: Monsieur Mock, voudriez-vous ajouter un mot? Avant de le faire, tout simplement pour que je puisse reprendre en main nos travaux, nous avons déjà accordé une bonne prolongation et avons demandé à un autre témoin d'attendre, même si ça devait être leur tour d'après l'horaire établi, mais je vous accorde quelques minutes, monsieur Mock, pour nous faire part de vos impressions. Je ne crois pas vous couper la parole. J'aimerais bien vous accorder quelques minutes de plus. Ce que j'essaie de faire, c'est de couper la parole à M. Lewycky. S'il vous plaît.

M. Mock: Je vais tout simplement ajouter que c'est pourquoi ces 2 genres de modules de formation sont si différents. venir une personne et sa famille pour un jour pour les préparer... en passant, la famille est très importante parce que vous trouvez souvent que le conjoint et la famille ont certaines difficultés, ce qui peut créer des problèmes d'adaptation lorsqu'ils se retrouvent à l'étranger... vous pouvez le faire en un jour, quoiqu'il serait préférable d'avoir plus de temps à sa disposition. Ensuite, il y a la question de la sensibilisation surtout lorsqu'il s'agit de gens qui ont énormément de difficulté à parler de ces questions. Pour eux, c'est tellement important qu'il faut les rencontrer plus d'une fois, qu'il s'agisse d'enseignants, de fonctionnaires ou d'autres. C'est un sujet délicat. Il arrive parfois qu'on ait affaire à quelqu'un de très hostile et, comme formateurs et enseignants efficaces, il nous faut rencontrer les gens à leur niveau pour les amener petit à petit à un autre pallier.

Un tien vaut mieux que deux tu l'auras et, pour ce qui est de la formation, les modules les plus efficaces nous permettent de revenir sur le sujet pendant plusieurs séances jusqu'à ce que l'orientation soit trouvée et que les gens puissent vraiment comprendre leurs sentiments et leurs attitudes et qu'ils puissent ensuite avoir de la sympathie pour l'autre personne et son point de vue.

Le président: Merci, monsieur Mock. J'aimerais faire part de certaines réflexions, avec tout le respect que je dois à tous les participants, et les membres de mon Comité sauront fort bien ce qui se passe, surtout après notre expérience de Montréal et ils me comprennent fort bien lorsque je vous pose la question suivante: où étiez-vous quand j'avais besoin de vous. J'aurais probablement eu besoin d'un peu de sensibilisation et d'aide pour certaines choses que vous avez déjà dites et je m'en tiens là.

Si l'on fait la synthèse du mémoire, on s'aperçoit que vous avez beaucoup travaillé à développer des modules de formation, des documents de cour, des cours de sensibilisation pour enseignants. Si vous avez, à votre disposition, des choses qui seraient importantes pour nous, pourriez-vous nous les faire

[Texte]

copy of the report that you have done for the Secretary of State, so that we can get it from you as opposed to having to get it from them, as well as anything that you have done in terms of the small business and what have you. I think it would be most important for us to see those models, so if we can presume at some point to suggest that they might be effectively used elsewhere as one of our recommendations, we would have something that we could be dealing with concretely.

If you can do that for us I think it would be most helpful. Thank you for your attendance.

• 2200

I understand Mr. Grewal, along with two or three other people, I believe, will be the spokesman for the South Asian Origins Liaison Committee, Heritage Language Culture. I see that you have a large contingent of people with you, backing you up. I would invite you to present your brief to us. We are having it distributed now.

Mr. Shamsheer Singh Grewal (Chairman, South Asian Origins Liaison Committee, Heritage Language Culture): Thank you, Mr. Chairman.

I am the Chairman of the South Asian Origins Liaison Committee with the Toronto Board of Education.

Before I begin, I wish to introduce the representatives who have contributed to our brief. Two representatives from the French language advisory committee cannot be here tonight. Both are busy with a meeting at the board. The representatives who are here are Miss Quadri, Pakistani representative for the South Asian Origins Liaison Committee; Mrs. Joyce Chu, representative from the Chinese Parent Association; Maria Smith Castillo, representative of Spanish parents; Mr. Vasco Oswaldo Dos Sancos, representative of Portuguese parents; Karen Brathwaite, a representative of the Organization of Parents of Black Children; Orvil Leach, from black parents; Mrs. Olga Sideris, representative of the Greek Community. There are three gentlemen who are late, Nick Manimanakis, from Greek parents; Alberto DiGiovanni, from Italian parents; Juri Venliluk, from Ukrainian parents.

Mr. Abdul Lodhi (Secretary, South Asian Origins Liaison Committee): I am Secretary of the South Asian Origin Liaison Committee.

Mr. Chairman and members of the committee, this brief is being presented to you by the South Asian Origins Liaison Committee.

• 2205

The Organization of Parents of Black Children, the Chinese Parents' Association, elected representatives of the French language advisory committee, and the elected representatives of the Greek, Italian, Portuguese, and Ukrainian communities of the Heritage Languages Advisory Committee—we are all actively working with the Toronto Board of Education in

[Traduction]

parvenir y compris un exemplaire du rapport que vous avez rédigé pour le Secrétariat d'État de façon à ce que nous puissions l'obtenir de vous plutôt que du ministère sans oublier ce que vous avez pu faire au niveau de la petite entreprise et ainsi de suite. Je crois qu'il serait très important pour nous de pouvoir étudier ces modèles afin que si jamais nous décidions qu'il serait bon de recommander qu'on s'en serve ailleurs, nous puissions avoir à notre disposition quelque chose de concret à présenter.

Si vous pouviez faire cela pour nous, ce serait très utile. Merci d'être venu.

Monsieur Grewal, avec deux ou trois autres personnes, il me semble, sera le porte-parole du Comité de liaison des personnes d'origine sud-asiatique, Patrimoine langue et culture. Je vois qu'un grand nombre de personnes vous accompagnent, vous soutiennent. Je vous invite donc à présenter votre exposé, on est en train de le distribuer.

M. Shamsheer Singh Grewal (président, comité de liaison des personnes d'origine sud-asiatique, Patrimoine, langue et culture): Je vous remercie, monsieur le président.

Je préside le Comité de liaison des personnes d'origine sud-asiatique auprès du Toronto Board of Education.

Je tiens d'abord à vous présenter les représentants qui ont contribué à la réalisation de notre mémoire. Malheureusement, deux représentants du Comité consultatif de langue française n'ont pu se joindre à nous ce soir: ils assistent tous deux à une réunion du Conseil. Voici les représentants: M^{lle} Quadri, représentant pakistanaise du Comité de liaison des personnes d'origine sud-asiatique; M^{me} Joyce Chu, représentant de l'Association des parents chinois; Maria Smith Castillo, représentant des parents espagnols; M. Vasco Oswaldo Dos Sancos, représentant des parents portugais; Karen Brathwaite, représentant de l'Organisation des parents d'enfants noirs; Orvil Leach, représentant des parents noirs; M^{me} Olga Sideris, représentante de la communauté grecque. Trois autres membres se joindront à nous plus tard, ce sont MM. Nick Manimanakis, représentant des parents grecs; M. Alberto Di Giovanni, représentant des parents italiens, et Juri Venliluk, représentant des parents ukrainiens.

M. Abdul Lodhi (secrétaire, Comité de liaison des personnes d'origine sud-asiatique): Je suis le secrétaire du Comité de liaison des personnes d'origine sud-asiatique.

Monsieur le président, membres du comité, le présent mémoire vous est soumis par le Comité de liaison des personnes d'origine sud-asiatique.

L'organisation des parents d'enfants noirs, l'Association des parents chinois, les représentants élus du Comité consultatif de langue française ainsi que des communautés grecque, italienne, portugaise et ukrainienne qui oeuvrent de concert avec le Comité consultatif du patrimoine linguistique, travaillent tous activement en collaboration avec le *Toronto Board of*

[Text]

efforts to eradicate racism and strengthen multiculturalism in our schools.

The Chairman: Mr. Grewal, I do not know whether you would be proposing to read all of the brief. I think it would be difficult for us to be able to do that this evening; not that we do not want to read it in that form or to receive it in that form, but because, quite frankly, the only thing it would permit would be for you to read through it, at which point we would have to adjourn our proceedings, and I really think that would be less than satisfactory, given the kind of work you have obviously put into this.

I could only suggest to you, for your consideration, the possibility of perhaps going through the recommendations with us and then very, very briefly indicating any other areas that you would want to highlight so that in fact we could receive it, first of all, and secondly so there would be a little bit of time for us to be able to put some questions and receive some answers. Short of that, as I say, I doubt that there would even be time for us to go through the entirety of the 24 or so pages that you have in an obviously well-constructed brief.

Mr. Lodhi.

Mr. Lodhi: Mr. Chairman, we were not planning to read through the entire brief. It is the desire of the entire group that because of the nature of the brief, the first part, about 10 minutes, be read through, and then we will pass on to recommendations.

The Chairman: What do you feel that you would require, then, by way of time in order to do the part that you want to read plus the recommendations? Are you proposing to spend 20 minutes in your presentation?

Mr. Lodhi: It would be 15 to 20 minutes; not more than that.

The Chairman: Well, let us see where we are in 15 minutes.

Mr. Lodhi: Thank you very much.

Mr. Grewal: You will note that few of the groups subscribing to this brief can be called "visible minority". We have decided consciously to cut across the boundary which this term denotes and to come before you as one group. It is a source of particular delight and gratification to us that we have been joined by our friends from the francophone community as well. Together we represent the majority of this city's population.

Mr. Chairman, we have deliberately decided in favour of this broad participation. The term "visible minority" separates and objectifies some of us. We may not share a common history, and our experiences may differ, but because of our particular relationship to the dominant society and its structures, we share common aspirations for equality and justice.

Our coming together today is in itself a statement to that effect. The story of our participation in Canadian society so far is a story of sad beginnings, but it is full of rich potentialities.

[Translation]

Education dans le but de faire disparaître le racisme, et de renforcer le multiculturalisme dans nos écoles.

Le président: Monsieur Grewal, je ne sais pas si vous avez l'intention de lire tout votre mémoire, mais je pense que ce serait difficile de le faire ce soir, non pas que nous ne voulons pas en prendre connaissance de cette manière, mais parce que, en toute franchise, vous n'auriez que le temps d'en faire la lecture que nous devrions ensuite ajourner nos travaux, ce qui serait vraiment déplorable étant donné les efforts que vous avez déployés pour réaliser ce document.

Je vous propose donc d'étudier vos recommandations et ensuite, très brièvement de nous souligner tout autre domaine que vous aimeriez mettre en lumière afin que nous puissions en prendre connaissance d'abord, et que nous disposions d'un peu de temps pour vous poser quelques questions. Sinon, comme je l'ai dit, je crains que nous n'ayons même pas le temps de lire les 24 pages du mémoire que vous avez de toute évidence, très bien préparé.

Monsieur Lodhi.

M. Lodhi: Monsieur le président, nous n'avions pas l'intention de lire tout le mémoire. Néanmoins, tout le groupe souhaite, étant donné la nature du mémoire, que la première partie qui ne prendra environ que 10 minutes soit lue entièrement et nous passerions ensuite aux recommandations.

Le président: Combien de temps pensez-vous qu'il faut prendre pour lire cette partie, et les recommandations? Prévoyez-vous consacrer 20 minutes à votre exposé?

M. Lodhi: Il faudra de 15 à 20 minutes pas plus.

Le président: Nous verrons où nous en serons dans 15 minutes.

M. Lodhi: Je vous remercie beaucoup.

M. Grewal: Vous remarquerez que peu de groupes signataires du présent mémoire peuvent vraiment être appelés «minorités visibles». Nous avons délibérément décidé de passer outre à la distinction que cette expression suppose, et de nous présenter devant vous en tant que groupe unique. Nous sommes particulièrement heureux et reconnaissants d'avoir pu bénéficier de la participation de nos amis de la communauté francophone. Ensemble nous représentons la majorité de la population de cette ville.

Monsieur le président, nous avons délibérément voulu cette vaste participation. L'expression «minorité visible» établit une distinction entre certains de nous, et en fait des objets d'observation. Nous ne partageons peut-être pas une histoire commune, et nos expériences peuvent différer, mais en raison des relations particulières que nous entretenons avec la société dominante et ses structures, nous partageons des aspirations communes d'égalité et de justice.

Le fait que nous soyons ici réunis aujourd'hui constitue en lui-même une affirmation de ce fait. L'histoire de notre participation à la société canadienne a été jusqu'à maintenant

[Texte]

We believe you can help realize those potentialities. That is why we have decided to come before you.

We have done so with mixed feelings. Our memory and our experience of recent times tell us that the path to equality and justice has never been an easy one for us. Even as we witness the dismantling of the human rights commission in British Columbia, the ugly opposition to the entrenchment of francophone rights in Manitoba, the shilly-shallying around the same issue in Ontario, we cannot but wonder whether we will ever win our rightful place as full Canadians. These events are constant reminders to us of the fragility of our hard-won limited rights.

• 2210

We may sound rather pessimistic and tentative about the prospects of our participating equally in Canadian society. How can we be otherwise when francophone rights in Ontario are not entrenched for fear of backlash; when some 40% of this province's population which is non-English, non-French, is denied the right to the teaching of its languages and cultures in the schools of Ontario; when a disproportionate number of our children, especially those of racial minority backgrounds, are streamed into low-level schools; when a large number of our educated youth suffer from high rates of unemployment; when the anti-racist laws of the province and the country have few teeth?

We can fully understand and sympathize with Canada's native people when they say that racism is as Canadian as hockey. This, Mr. Chairman, is the state of affairs today, and it is a sad state of affairs.

We have, of course, come a long way from the days of the *Komagata Maru*, the concentration camps and overtly racist immigration laws. The days when whole peoples were labelled dangerous foreigners and deported for exercising their legitimate rights as working people are gone. The Official Languages Act is nearly 20 years old.

Fifteen years have passed since the bilingualism and biculturalism commission spoke about the contributions to Canadian society of the other groups. We have had over a decade of Prime Minister Trudeau's policy of multiculturalism within a bilingual framework. Sociologists tell us the Charter of Rights is now enshrined in a new Constitution, by and large. The country has moved away from the early rejectionist attitude toward minorities and immigrants to a pluralistic one.

These are positive developments. They have led to initiatives which aim to project a somewhat balanced view of society. In the field of education these initiatives include the introduction of heritage languages and cultures, some recognition of multiculturalism in the curriculum, and a mild admission of problems with regard to the assessment and placement of minority students. These advances, however, have not created

[Traduction]

une histoire de commencements difficiles, mais elle est aussi chargée de grandes possibilités. Voilà pourquoi nous avons voulu nous présenter devant vous.

Nous l'avons cependant fait avec des sentiments mixtes. Les souvenirs que nous avons ainsi que notre expérience récente nous ont montré que la voie de l'égalité et de la justice n'a pas toujours été facile pour nous. Pour avoir été témoins de la dissolution de la Commission des droits de la personne en Colombie-Britannique, de la déplorable opposition à la reconnaissance des droits de la communauté francophone au Manitoba, des tergiversations qu'a suscitée cette question en Ontario, nous ne pouvons que nous demander si nous serons jamais reconnus comme des citoyens à part entière. Des événements nous rappellent constamment la fragilité de nos quelques droits péniblement acquis.

Il se peut que nous semblions plutôt pessimistes et dubitatifs quant à nos aspirations égalitaires. Comment peut-il en être autrement alors que les droits des franco-ontariens n'ont pas encore été reconnus par crainte de réaction, alors qu'environ 40 p. 100 de la population de cette province dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français se voit refuser le droit d'apprendre sa langue et sa culture dans les écoles de l'Ontario, alors qu'un nombre disproportionné de nos enfants, surtout ceux qui appartiennent à des groupes raciaux minoritaires sont dirigés vers des écoles de deuxième ordre, alors qu'un nombre important de nos jeunes diplômés sont les victimes de taux de chômage élevés, alors que les lois anti-racistes de la province et du pays sont si peu sévères?

Nous comprenons tout à fait les autochtones du Canada et compassions avec eux lorsqu'ils déclarent que le racisme est aussi canadien que le hockey. Voilà, monsieur le président, où en sont les choses aujourd'hui, et c'est bien triste.

Nous avons, il va sans dire, parcouru beaucoup de chemin depuis l'affaire du *Komagata Maru*, des camps d'internement et des lois d'immigration ouvertement racistes. Finis les jours où des populations entières étaient étiquetées comme des étrangers dangereux et déportées pour avoir exercé leurs droits légitimes de travailleurs. La Loi sur les langues officielles a presque 20 ans.

Quinze ans ont passé depuis que la Commission sur le bilinguisme et le biculturalisme a parlé des contributions des autres groupes à la société canadienne. Cela fait plus de dix ans que le premier ministre Trudeau a énoncé sa politique de multiculturalisme dans un cadre bilingue. Les sociologues nous disent que la Charte des droits fait maintenant partie d'une nouvelle Constitution. Le pays est passé d'une attitude négative envers les minorités et les immigrants à une attitude pluraliste.

Voilà pour les aspects positifs, qui ont conduit à des initiatives qui visent à donner une impression d'équilibrer dans notre société. Dans le domaine de l'éducation, ces initiatives comprennent l'introduction des langues et des cultures ancestrales, une certaine reconnaissance du multiculturalisme dans les programmes et une acceptation timide des problèmes concernant l'évaluation et le placement des étudiants apparte-

[Text]

an education system that truly reflects the society we live in. By and large, the school still projects a world view of Canada in which minorities in general, and racial minorities in particular, occupy a marginal place.

Mr. Chairman, we think it will be useful at this point to offer a case study of how one of our parent organizations, the Organization of Parents of Black Children, has worked to redress the problems we have found in our schools. Let us tell you about the history of the OPBC and its efforts.

The OPBC was established in 1980 with the major objective of making the Toronto education system more accessible to black parents and the schools more responsive to the special needs of black students. Many black parents had for years been expressing a deep frustration with the system. Many felt reluctant and unprepared to approach complex and confusing institutions in which their children for the most part were alienated and working below their potential. As black parents and students, they knew that racism daily denied their rights as equal citizens of Canada, and the education system was one area in which they sought salvation but found none.

• 2215

For the past four years, the OPBC has worked at educating parents to participate in their children's education. They have encouraged parents to attend meetings and have their voices heard, not only in their local schools, but also at area and board levels. They have held workshops on a variety of topics.

The black presence has been in Canada since the 17th century. We are not all recent immigrants, as some tend to believe. We have come at different stages in our country's development and have played a significant role in its development. Black people have experienced slavery here in Upper Canada; they have toiled on the railways, slaved in the kitchens of white folk as domestic servants, worked for long hours and in hard conditions as contract farm labourers. They have served in the professions as teachers, doctors, lawyers and nurses, but have been largely denied access to the decision-making forums in our country. Some blacks have walked the pavement seeking employment, heavily represented among the unemployed and underemployed in Canada today. Many are knocking on doors that do not open, in their efforts to claim their right to equality and opportunity.

• 2220

They seek out and hold up black role models before their children, knowing full well that the white dominant society, the education system and the media will not point these out. A

[Translation]

nant à des groupes minoritaires. Ces progrès, n'ont toutefois pas donné naissance à un système d'éducation reflétant vraiment notre société. En règle générale, l'école projette une vue globale d'un Canada où les minorités en général et les minorités en particulier, occupent une place marginale.

Monsieur le président, nous croyons le moment venu de vous parler des moyens auxquels a eu recours une de nos organisations de parents. L'Organisation des parents d'enfants noirs, pour tenter de résoudre les problèmes avec lesquels nous sommes aux prises dans nos écoles. Permettez-nous de vous faire l'historique de cette organisation de vous parler de ses activités.

Elle a été créée en 1980 et s'est donnée pour objectif principal de faciliter aux parents l'accès au système d'éducation de Toronto et de s'assurer que les écoles répondent davantage aux besoins spéciaux des étudiants noirs. De nombreux parents noirs, depuis de nombreuses années, étaient fort mécontents du système. Nombre d'entre eux se sentaient mal préparés et hésitaient à se mettre en rapport avec les dirigeants d'établissements complexes et déroutants où leurs enfants souffraient pour la plupart d'aliénation et ne donnaient pas tout leur potentiel. À titre de parents et élèves noirs, ils savaient leurs droits à l'égalité sociale étaient bafoués tous les jours pour des raisons raciales et c'est dans le système d'éducation, entre autres, qu'ils ont tenté de trouver une planche de salut mais ont essuyé un échec.

L'organisation s'occupe depuis quatre ans d'enseigner aux parents à participer à la formation de leurs enfants. Elle les encourage à assister aux diverses rencontres qui ont lieu et à exprimer leurs points de vue non seulement dans les écoles que fréquentent leurs enfants mais également aux niveaux de leur région et des conseils scolaires. Nous avons organisé des ateliers sur divers sujets.

C'est au XVII^e siècle que les Noirs ont commencé à émigrer au Canada. Nous ne sommes pas tous de nouveaux arrivants comme certains ont tendance à le croire. Nous sommes arrivés à différentes étapes du développement de notre pays et y avons joué un rôle important. Les Noirs ont souffert de l'esclavage dans le Haut-Canada; ils ont travaillé dur pour les compagnies ferroviaires, ont trimé comme domestiques dans les cuisines des Blancs, ils ont travaillé de longues heures et dans des conditions pénibles, à contrat, pour des exploitants agricoles. Ils sont des enseignants, médecins, avocats, infirmières, mais se voient en général refusés la participation au processus décisionnel de notre pays. Certains Noirs parcourent les rues pour trouver un emploi et sont fortement représentés parmi les chômeurs et les sous-employés du Canada d'aujourd'hui. Nombre d'entre eux, dans leurs tentatives pour revendiquer leurs droits à l'égalité des chances frappent à des portes qui restent closes.

Ils cherchent à trouver des Noirs qu'ils puissent citer en exemple à leurs enfants, sachant très bien qu'ils ne peuvent compter ni sur la société majoritairement blanche, ni sur

[Texte]

black person was represented in the Canadian Parliament, a black person was once Acting Mayor of Toronto, a black person is a leading literary writer in Canada, a black person headed the human rights commission, and so on. They would remind their children, too, that all of us are models, in some significant way, for whether working or professional class, our resilience and perseverance in this society in the face of our daily experiences of racism, alienation, and rejection should be noted with pride by our children and our future generations.

For your consideration, we present two profiles of black students in Canadian schools, for these might help your committee to understand the precarious position of black and other visible minority students in our society.

Profile one: a black student begins school in the inner city where she was born and where her parents before her were born. From kindergarden to Grade 13, she is taught by white middle-class teachers, many of whom have little empathy with, or understanding of, her culture and background. Brilliant and motivated, the student tries to cope with the racial slurs, the name-calling, the rejection in the classroom, the white middle-class curriculum and values, and with perseverance works to achieve her objective of a university education. She becomes an Ontario Scholar, with higher than 80% average in Grade 13, gaining admittance to a first-class Canadian university.

At the university she encounters a continuation of the high school system, with rejection perhaps more subtle, with white middle-class professors, curriculum and values. However, with perseverance she continues and graduates to the world of work.

In searching for employment, she is to observe that her white friends, less hard-working and probably less achieving, find employment far sooner than she does. After a long search and knocking on many doors, she finds herself accepting employment below her qualifications and experience. She becomes another statistic among the under-employed visible minority groups of our nation. She analyses her life, her education, her employment conditions, and comes to the conclusion that racism has denied her her rightful place in her native country.

Profile two is that of a black boy who comes to Canada from the West Indies when he is 10 years old. Feeling lost in a new system and unbolstered by support, he loses the aspirations with which he came to Canada and begins to lose his motivation. At school, confused and frustrated by inappropriate teaching methods and white middle-class content, by racial slurs and rejection, his performance falls way below his potential and, at 14, he is streamed into a low-level vocational school, which neither prepares him for employment nor for further education. At age 17 he drops out of school to seek

[Traduction]

l'école, ni sur les médias pour le faire. Ainsi, ils leur parlent de ce Noir qui a été élu au Parlement canadien de celui qui a été maire intérimaire de Toronto, de cet autre qui est un des grands écrivains du Canada, de celui qui a présidé aux destinées de la Commission des droits de la personne et ainsi de suite. Ils leur rappellent également que nous sommes tous, chacun à sa manière, des modèles, car, que nous soyons de la classe ouvrière ou professionnelle, notre patience et notre persévérance dans cette société raciste devant l'alinéation et le rejet que nous subissons quotidiennement méritent d'être notées avec fierté par nos enfants et par les générations futures.

Nous vous présentons deux portraits d'élèves noirs dans des écoles canadiennes, dans l'espoir que votre Comité pourra ainsi mieux comprendre la situation précaire dans laquelle se trouvent les élèves de race noire ou appartenant à d'autres minorités visibles de notre société.

Le premier est celui d'une élève noire qui commence l'école dans la ville où elle est née et où ses parents sont nés avant elle. Depuis le jardin d'enfants jusqu'à la treizième année, ses enseignants sont tous des blancs et la classe moyenne, dont bon nombre manifestent très peu de sympathie ou de compréhension à l'égard de sa culture et de ses antécédents. Cette élève brillante et motivée travaille avec persévérance, malgré les insultes raciales, les injures, le rejet de ses camarades, le programme scolaire qui reflète les valeurs des Blancs de la classe moyenne, car elle se destine à des études universitaires. Ayant terminé sa treizième année avec une moyenne de plus de 80 p. 100, elle s'inscrit à une des meilleures universités canadiennes.

À l'université, le scénario est le même qu'à l'école secondaire, en ce qui concerne tant ses professeurs que le programme d'études et les valeurs véhiculées sauf que le rejet est peut-être plus subtil. Mais, grâce à sa persévérance, elle réussit à terminer ses études et, diplôme en main, elle se lance sur le marché du travail.

C'est alors qu'elle se rend compte que ses amis blancs, qui sont moins travailleurs et dont les résultats sont probablement moins bons que les siens, se trouvent un emploi bien plus vite qu'elle. Après une longue quête et de nombreuses démarches, elle finit par accepter un emploi au-dessous de ses compétences et de son expérience. Elle vient ainsi grossir les rangs de ces membres de minorités visibles qui n'arrivent pas à trouver d'emploi correspondant à leurs compétences. Elle analyse sa vie, ses études, ses conditions de travail et conclut que le racisme l'a empêchée d'accéder à la place qu'elle aurait occupée de plein droit dans son pays natal.

Le deuxième portrait est celui d'un garçon noir né aux Antilles qui arrive au Canada à l'âge de dix ans. Se sentant perdu dans un système nouveau et ne pouvant compter sur aucun appui, il renonce aux aspirations qu'il avait lors de son arrivée au Canada et commence à perdre de sa motivation. À l'école, la confusion et la frustration qu'il ressent en raison des méthodes d'enseignement inappropriées et du contenu axé sur les valeurs des Blancs de la classe moyenne, des insultes raciales et du rejet de ses camarades, se traduisent par un rendement bien inférieur à celui qu'il pourrait donner et à l'âge

[Text]

employment, with few marketable skills to his credit. He does not break into the job market for a long time, and when he does so, it is in minimum-wage, dead-end employment. Instead of being allowed to be a participant in his adopted country, he becomes a reluctant outsider on the fringes, having lost the dreams and aspirations with which he came with his parents to Canada. As one character exclaims in Austin Clarke's profound story about the problems of immigrants in Canada, called *They Heard a Ringing of Bells*:

You pull up stakes and run abroad, you come up to a more progressive country but you goin' exist in a worsen life than you was accustomed to back home.

This young black agrees with Clarke's statement, for it is a statement about his own life.

To the foregoing profiles, quite common for black and other visible minority students, we may add other anecdotes which have been collected. A black boy four years old is labelled a "deviant" in kindergarten. Black children generally draw their black mothers looking white. The police are summoned to a school for a 10-year-old boy who gets into a serious fight, the result of name-calling. A black student recently graduated at the top of Grade 13 classes with a 98.2% average—we submit to you with great pride.

The OPBC is particularly concerned about the following areas, which affect the performance of black and other visible minority students in the schools. We would ask you to examine them carefully, for they do threaten in very serious ways the participation of our children and youth in Canadian society: racism, endemic in our country, and the manner in which it blights our children psychologically, educationally and socially.

• 2225

The curriculum used in the schools affects visible minority students, assessment of students and the streaming of disproportionate numbers of visible minority students, particularly black students, into vocational schools. Staffing in our schools and other institutions is representative of white middle-class Canada and not significantly representative of the races, cultures, languages and backgrounds from which the students come. Providing relevant role models and personnel who understand our children will help them to achieve closer to their potential. The employment opportunities of black and other visible-minority youth need also to be investigated in light of their effects on student motivation and self-esteem.

The effects of current immigration policies on black family life and stability need prompt attention. Some policies relating to illegitimate children have been affecting the education and opportunities of a significant group of children.

[Translation]

de 14 ans, il se voit dirigé vers une école professionnelle de niveau peu élevé, qui ne le prépare ni à accéder au marché du travail ni à poursuivre ses études. À 17 ans, il quitte l'école pour se mettre à la recherche d'un emploi, n'ayant que peu de compétences à offrir. Ce n'est qu'après longtemps qu'il réussit à se trouver du travail, mais il s'agit d'un emploi rémunéré au tarif minimum et qui n'offre aucun débouché. N'ayant pu devenir un participant dans son pays d'adoption, il devient malgré lui un marginal, qui a perdu les rêves et les aspirations qui l'animaient à son arrivée au Canada avec ses parents. Comme dit un des personnages de l'émouvant ouvrage d'Austin Clarke sur les problèmes des immigrants au Canada, intitulé *They heard a Ringing of Bells*

Tu laisses tout pour aller t'installer à l'étranger, dans un pays plus évolué, mais tu y trouves une existence pire que celle que tu avais dans ton pays.

Le jeune Noir dont je vous parle est d'accord avec le jugement de Clarke, car c'est ce qu'il a lui-même vécu.

Aux portraits que nous venons de vous présenter, et qui sont monnaie courante parmi les élèves de race noire ou appartenant à d'autres minorités visibles, viennent s'ajouter d'autres anecdotes. Un enfant noir de quatre ans est qualifié «d'anormal» au jardin d'enfants. Les enfants noirs dessinent généralement leur mère sous les traits d'une femme blanche. La police est appelée d'urgence à une école où un garçon de dix ans se bat violemment parce qu'on lui a lancé des injures. Un élève noir a récemment terminé ses études à la tête de tous les élèves de treizième année avec une moyenne de 98.2 p. 100—exemple que nous vous citons avec fierté.

L'organisation s'inquiète particulièrement des facteurs suivants, qui influent sur le rendement scolaire des étudiants de race noire et d'autres minorités visibles. Nous vous demandons de les examiner avec soin, car ils menacent très sérieusement la participation de nos enfants et de nos jeunes gens à la société canadienne: le racisme, endémique au Canada, et ses effets préjudiciables pour nos enfants sur les plans psychologique, scolaire et social.

Les programmes scolaire affectent les étudiants des minorités visibles, l'évaluation des étudiants et l'orientation d'un nombre disproportionné d'étudiants des minorités visibles, surtout les Noirs, vers les écoles de métiers. Dans nos écoles et dans nos autres institutions la dotation est à l'image de la classe blanche moyenne au Canada et ne représente pas suffisamment les origines raciales, culturelles, linguistiques et historiques des élèves. Le fait d'avoir des modèles de comportement appropriés et un personnel qui comprend nos enfants les aidera à réaliser davantage leur potentiel. Il faut également enquêter sur les perspectives d'emploi des Noirs et des autres jeunes des minorités visibles à la lumière des répercussions du système sur la motivation des étudiants et leur estime de soi.

Il faut accorder une attention immédiate aux effets des politiques actuelles d'immigration sur la vie et la stabilité de la famille noire. Certaines politiques visant les enfants illégitimes ont nui aux chances et à l'éducation d'un important groupe d'enfants.

[Texte]

The role of the media in Canada is also significant in our discussion of visible minorities. The media is an educational tool which at present mis-educates our children and others into a stereotyped view of blacks and other visible minorities. Our presence is also often negated by our total omission from most media programs.

Mr. Chairman, let us move from the case study to the general considerations upon which we base our recommendations.

It was nearly 150 years ago that Lord Macaulay, in his famous *Minute on Education in India* of February 1835, said the following:

I think... that we ought to employ our funds... in teaching what is best worth knowing, that English is better worth knowing than Sanscrit or Arabic... We must at present do our best to form a class who may be interpreters between us and the millions whom we govern—a class of persons Indian in blood and colour, but English in tastes, in opinions, in morals, and in intellect.

Lord Macaulay gave a candid account of the expectations a dominant group has of the education of those it dominates. It is also the recipe for an education system that alienates people from themselves, denies them their identity and self-worth, and reproduces them in the image of those who have power over them. We believe that Lord Macaulay's comments well describe the education system as it exists today.

Therefore, while we concede that some positive developments have occurred, we submit to you that fundamental issues are still outstanding. Unless they are dealt with, the possibility of a genuine multicultural education for Canada will remain a dream.

In our recommendations we have identified the areas in which fundamental changes are required. For us the outstanding issues are (a) language, culture maintenance; (b) equality of access, affirmative action, streaming, assessment and placement; (c) non-discrimination, strong anti-racist laws; (d) the high rate of educated unemployed among minority youth; (e) the status of immigrant women.

These issues pertain to the senior levels of government. Unless these are tackled head-on and in a forthright manner, we believe that our equal participation in Canadian society will remain a slogan. Programs needed by us will continue to be made available reluctantly, as a favour and not as a right.

(a) Language, culture maintenance. We subscribe to the view that linguistic and cultural pluralism are Canada's strength, not weakness. Acceptance and entrenchment of our children's right to learn the languages and cultures that make up Canada are a must if Canada is to grow into a true multicultural nation. However, the prerequisite for this must be the entrenchment of francophone rights and the introduction of a bilingual education. There can be no real multiculturalism unless French is given its due place in this society.

[Traduction]

Le rôle de la presse au Canada a également une importance dans nos discussions sur les minorités visibles. La presse est un outil éducatif et présentement elle renseigne mal nos enfants et d'autres en leur transmettant une perception stéréotypée des Noirs et des autres minorités visibles. Souvent, on nie également notre présence en nous omettant totalement de la plupart des émissions diffusées.

Monsieur le président, de l'étude de cas passons aux considérations générales qui sont la base de nos recommandations.

Voici ce qu'a dit Lord Macaulay en février 1835, il y a près de 150 ans, dans son livre célèbre *Minute on Education in India*:

Je pense... que nous devrions employer nos fonds... à enseigner ce qu'il est préférable de connaître, à savoir l'anglais, plutôt que le sanscrit ou l'arabe... Nous devons faire de notre mieux pour former une classe de gens qui pourront servir d'interprètes entre nous et les millions de gens que nous gouvernons... une classe de gens indiens par le sang et la couleur, mais anglais dans leurs goûts, leurs opinions, leur morale et leur intellect.

Lord Macaulay a décrit de façon franche les attentes d'un groupe dominant quant à l'éducation de ceux qu'il domine. C'est également la recette d'un système d'éducation qui entraîne l'alinéation en niant l'identité propre et la valeur de ceux-ci, et les transforme à l'image de ceux qui les dominent. Selon nous les commentaires de Lord Macaulay décrivent très bien le système d'éducation tel qu'il existe aujourd'hui.

Donc, quoi que nous reconnaissons qu'il y a eu certaines réalisations positives, nous prétendons que les questions fondamentales sont toujours pendantes et à moins de s'en occuper, la possibilité d'une rééducation multiculturelle au Canada demeurera un rêve.

Dans nos recommandations, nous avons identifié les domaines où des changements fondamentaux s'imposent. Pour nous ces questions non résolues sont les suivantes: a) le maintien de la langue et de la culture; b) l'égalité d'accès, l'action positive, la répartition, l'évaluation et le placement; c) la non-discrimination, de fortes lois anti-racistes; d) le taux élevé de chômeurs instruits parmi la jeunesse minoritaire; e) la situation des femmes immigrantes.

Ces questions relèvent des paliers supérieurs du gouvernement. À moins de s'y attaquer tête première et de façon directe, nous croyons que notre participation égale dans la société canadienne demeurera un slogan. Les programmes dont nous avons besoin continueront de nous être accordés à contrecœur, comme une faveur et non comme un droit.

a) Le maintien de la langue et de la culture. Nous souscrivons à l'opinion que le pluralisme culturel et linguistique constitue la force du Canada et non sa faiblesse. Si le Canada doit devenir une vraie nation multiculturelle, l'acceptation et l'enchâssement du droit de nos enfants d'apprendre les cultures et les langues qui composent ce pays sont une obligation. Toutefois, la première condition à tout ceci doit être l'enchâssement des droits des francophones et l'introduction d'une éducation bilingue. Il ne peut y avoir de vrai multiculturalisme

[Text]

While we accept bilingual education, we believe strongly that our children should have the right to receive instruction in their heritage languages. We are not surprised that when governments refuse to entrench francophone rights, they also refuse to permit the integration of heritage languages and cultures in the regular curriculum. In Ontario, neither French nor the heritage languages and cultures have any statutory backing. They exist at the pleasure of the government of the day.

This second-class treatment of our languages and cultures is totally unacceptable to us. As long as it lasts, there will be no equal participation of our communities in Canadian society.

(b) Equality of access, affirmative action, streaming, assessment and placement. Over the years, we have heard a lot about equal opportunity.

• 2230

The fact remains that our children, along with those of working-class backgrounds, continue to be labelled "dumb", low-streamed, and placed in low-level schools. We believe this process of labelling and streaming has no relation to the real abilities of children; rather, it results from cultural ignorance, coupled with annoyance. In our view, the Canadian school system is geared to creating an upwardly mobile, achievement-oriented population that will mirror the values of an ethnocentric middle class. Those who do not fit into this image are negatively labelled and placed in schools with no future, no challenge, and no relevance to the needs of those so placed.

That this happens in a society which calls itself democratic is unacceptable; that it happens in large numbers is scandalous. Unless concrete steps are taken to remedy this situation, which relegates significant numbers of our children to dead-end lives, the slogan of equal opportunity for all will continue to ring hollow in our ears.

Canada's anti-racist laws are a joke. How many times have we complained, how often have we demanded action against those who pollute the minds of Canada's youth with racial slanders and lies, but to no avail? What is the point of talking about helping our children become equal partners in this society if they are ever to be the helpless victims of the racism that Canadian institutions allow to flourish? We know, for example, that propagators of racist ideas have been allowed to visit our schools to speak and to distribute their literature. We often read interviews with them or reports about them in the media—reports and interviews which treat them as Canadians with something to say with a "valid" point of view. We are powerless to do anything, and the governments of the land are not interested in strengthening the laws that can effectively deal with them.

[Translation]

à moins de donner au français la place qui lui revient dans cette société.

Quoique nous acceptons l'éducation bilingue, nous croyons fermement que nos enfants devraient avoir le droit d'être instruits dans leur langue ancestrale. Lorsque le gouvernement refuse l'enchéassement des droits des francophones, nous ne sommes pas surpris qu'il refuse également l'inclusion dans le programme ordinaire des cultures et langues ancestrales. En Ontario, ni le français ni les cultures et langues ancestrales n'ont de statut légal. Elles existent selon le plaisir du gouvernement du jour.

Pour nous, le fait de considérer nos cultures et nos langues comme étant de deuxième classe est totalement inacceptable et tant et aussi longtemps que cette situation perdurera il n'y aura pas de participation égale de nos communautés dans la société canadienne.

b) L'égalité d'accès, l'action positive, la répartition, l'évaluation et le placement. Au cours des années, nous avons beaucoup entendu parler de l'égalité des chances.

Le fait demeure que nos enfants, ainsi que ceux qui viennent des classes ouvrières, continuent d'être étiquetés comme étant «bêtes», peu aptes à apprendre et ils sont placés dans des écoles de bas niveau. Selon nous, ce processus d'étiquetage et de répartition ne tient pas compte des aptitudes réelles des enfants et découle davantage de l'ignorance culturelle jointe à la contrariété. À notre avis, le système scolaire canadien est conçu pour créer une population apte à monter et orientée vers le succès, laquelle sera le reflet des valeurs d'une classe moyenne ethnocentrique. Ceux qui ne correspondent pas à cette image sont étiquetés négativement et mis dans des écoles sans avenir, sans défi, et pas appropriées à leurs besoins.

C'est inacceptable que cela se fasse dans une société qui se dit démocratique et c'est scandaleux que cela se fasse en si grand nombre. À moins de prendre des mesures concrètes pour corriger cette situation qui relègue un nombre important de nos enfants dans des chemins sans issues, le slogan d'égalité des chances continuera à sonner creux à nos oreilles.

Les lois anti-racistes canadiennes sont une farce. Combien de fois nous sommes-nous plaints, combien de fois avons-nous demandé que l'on prenne des mesures contre ceux qui polluent l'esprit des jeunes Canadiens, par des calomnies et des mensonges raciaux; mais sans succès. À quoi sert de parler d'aider nos enfants à devenir des partenaires égaux dans cette société s'ils doivent être à jamais les victimes impuissantes du racisme que les institutions canadiennes laissent grandir? Nous savons par exemple que l'on a permis aux propagandistes d'idées racistes de visiter nos écoles, d'y prendre la parole et d'y distribuer leur littérature. Souvent dans la presse, nous lisons des entrevues avec eux ou des rapports à leur sujet... Rapports et entrevues qui les traitent comme des Canadiens ayant quelque chose à dire, ayant un point de vue «valable». Nous sommes impuissants à faire quoi que ce soit et les gouvernements du pays ne sont pas intéressés à renforcer les lois qui peuvent vraiment s'occuper d'eux.

[Texte]

We believe strongly that unless racism is criminalized, and non-discrimination given the strength of law, we will not achieve equality.

Statistics show that the rate of unemployment is higher among the educated youth of the minority communities, relative to the overall rate. It is highest among racial minorities. Its effect on the aspirations of these young people is obvious: it contributes to a sense of alienation, despondency, fatalism. A vicious circle is set in motion, with self-fulfilling results. All of us seem to know the causes of these higher rates, but we have yet to see any concrete measures by way of affirmative action programs.

Like the educated youth of minority backgrounds, women of minority communities are also—indeed, more so—affected by negative attitudes in education as well as in the work place. They are denied easy access to meaningful training programs and ESL classes and their contributions are not included in teaching programs. We believe their place in society and their portrayal in curricula require immediate examination. More, the situation can only be remedied through strong affirmative action.

We have here touched on some key outstanding issues. As concerned parents and representatives of our communities, we can only draw your attention to the problems we experience. You, we believe, have the resources to develop the strategies that are required to tackle these. We hope you will do so.

The Chairman: Thank you, Mr. Grevail.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much.

In your recommendations, you and your group have made several positive recommendations, and I am happy to see them. You of course are recommending that there be an entrenchment of linguistic rights in the Constitution. Coupled with the fact that you indicate a very positive approach towards the French-speaking people, and also you recommend that there be some sort of statutory status for heritage languages and culture, would I be correct in understanding that you are recommending both that something be done in the Constitution and that there be some form of multiculturalism act or something like that which would have statutory support for heritage languages?

Mr. Grevail: If they are not entrenched, they could be denied at any time, like the French-language rights in Manitoba. These rights must have legal authority.

• 2235

Mr. Lewycky: Okay. That is good. I think I understand the position of the group.

You also recommend a federal heritage language commission. I am just wondering what sort of model you have in mind

[Traduction]

Nous croyons vraiment que nous n'atteindrons pas l'égalité à moins que le racisme ne devienne un crime et que l'on accorde force de loi à la non-discrimination.

Les statistiques démontrent que le taux de chômage est plus élevé chez les jeunes instruits des minorités que dans le reste de la population. Le taux est plus élevé chez les minorités raciales. L'effet sur les aspirations de ces jeunes gens est évident; cela contribue à un sentiment d'aliénation, de découragement et de fatalisme. On crée ainsi un cercle vicieux et le défaitisme s'avère justifié. Nous semblons tous connaître les causes de ces taux de chômage plus élevés, pourtant, nous attendons toujours de voir des mesures concrètes sous forme de programmes d'action positive.

À l'instar des jeunes instruits des milieux minoritaires, les femmes des groupes minoritaires sont également... même davantage... affectées par les attitudes négatives dans le monde de l'éducation ainsi que dans le monde du travail. On leur refuse l'accès facile à des programmes de formation valables et à des cours d'ALS et leurs contributions ne sont pas incluses dans les programmes d'enseignement. Nous croyons que leur place dans la société et dans les programmes méritent un examen immédiat, et même davantage car la seule façon de corriger la situation c'est par une action positive ferme.

Nous avons touché à quelques-unes des principales questions non réglées. En tant que parents et représentants intéressés de notre communauté, nous pouvons uniquement soumettre à votre attention les problèmes que nous connaissons. Nous croyons que vous avez les ressources pour développer les stratégies nécessaires afin de s'attaquer à ces problèmes. Nous espérons que vous le ferez.

Le président: Merci, monsieur Grevail.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup.

Vous et votre groupe avez formulé bon nombre de recommandations positives, et j'en suis heureux. Vous recommandez évidemment l'enchéassement des droits linguistiques dans la Constitution. Vous avez aussi affiché une démarche très positive vis-à-vis du peuple francophone; vous avez également recommandé que la culture et les langues ancestrales aient un statut légal. Ai-je raison de croire que vous recommandez que l'on fasse quelque chose sur le plan constitutionnel, qu'on adopte une loi sur le multiculturalisme ou quelque chose de semblable qui donnerait un soutien statutaire aux langues ancestrales?

M. Grevail: Si elles ne sont pas enchâssées, elles pourraient être refusées n'importe quand, à l'instar des droits des francophones au Manitoba. Ces droits doivent être fondés sur une autorité légale.

M. Lewycky: Très bien. C'est excellent. Je crois que je comprends la position du groupe.

Vous recommandez également une commission fédérale sur les langues ancestrales. Je me demande à quel genre de

[Text]

when you speak of that. Are you speaking of something similar to the MB Commission? If so, in what ways? Can you elaborate a little bit on that proposal?

Mr. Lodhi: When we are recommending the federal heritage languages commission, we are not looking at a royal commission of inquiry into the heritage languages. We are looking at a permanent standing commission which will see to it that various heritage languages programs are implemented in a way which rules and regulations desire. This commission would hear new proposals, propose new methods to popularize them and further develop the means of research and education for the teaching and learning of heritage languages programs.

Mr. Lewycky: Can you give me an illustration of how this might be different from a full... I have always been calling for a full department of multiculturalism. If you have it enshrined in the Constitution and also have the statutes of a multiculturalism act, could you tell me how much more this commission might be doing in the implementation of programs, or what might it be doing beyond a full Department of Multiculturalism?

Mr. Lodhi: This commission will take the responsibility of monitoring and evaluation of the implementation of programs. I think you will understand that a government department which takes up the program cannot evaluate itself and its own activities.

Mr. Lewycky: So an independent, like the Commissioner of Official Languages... Would you have an independent commissioner of—?

Mr. Lodhi: Exactly.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Mr. Chairman, I would just like to begin by noting for our witnesses the difference in spelling between Lloyd McCauley and Gary McCauley. I just want you to know it is an entirely different clan. There is no association whatsoever.

As I listened to your brief and look at the groups you represent, I must say I resisted the temptation to stand up and cheer. To note your concern for all minorities throughout the country is a refreshing change from some of them—perhaps I am not being fair here—from some of the narrow interests we have from time to time heard. That is a refreshing change, and I want to praise you for that.

I am struck by the dates of the organizations of some of the groups who have appeared before us. I note that your Organization of Parents of Black Children was formed in 1980, and these dates keep coming up—1980, 1981, 1979. I sense we are on the threshold of something new here, something that someone suggested as the second stage of multiculturalism. We have heard scores and scores of recommendations—not to denigrate the recommendations. But even at this point—we are

[Translation]

commission vous pensez; pensez-vous à quelque chose de semblable à la Commission B et B? Le cas échéant, de quelle façon? Pourriez-vous préciser davantage cette proposition?

M. Lodhi: Lorsque nous recommandons une commission fédérale sur les langues ancestrales, nous n'envisageons pas une commission royale d'enquête sur les langues ancestrales. Nous envisageons une commission permanente qui verra à ce que les différents programmes de langues ancestrales soient mis en oeuvre conformément à l'intention des règles et des règlements. Cette commission recevrait de nouvelles propositions, proposerait de nouvelles méthodes pour les rendre plus populaires et développer d'autres moyens de recherche et d'éducation pour les programmes d'enseignement et d'apprentissage des langues ancestrales.

M. Lewycky: Pouvez-vous m'expliquer par un exemple comment cela serait différent d'un... J'ai toujours demandé qu'il y ait un ministère complet du Multiculturalisme. Si cela est déjà enchâssé dans la Constitution et que l'on a également dans les statuts une Loi sur le multiculturalisme, pouvez-vous me dire comment cette commission pourrait faire davantage pour la mise en oeuvre de programmes ou ce qu'elle pourrait faire de plus qu'un plein ministère du Multiculturalisme?

M. Lodhi: La commission sera responsable de la surveillance et de l'évaluation de la mise en oeuvre des programmes. Vous comprendrez qu'un ministère gouvernemental qui s'occupe de programmes ne peut s'évaluer lui-même ou évaluer ses propres activités.

M. Lewycky: Ce serait donc un organisme indépendant, comme le Commissaire aux langues officielles... Auriez-vous un commissaire indépendant de...?

M. Lodhi: Exactement.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Monsieur le président, avant tout je tiens à souligner pour nos témoins la différence d'appellation entre Lloyd McCauley et Gary McCauley. Je veux que vous sachiez que ce n'est pas du tout le même clan. Il n'y a aucune association quelle qu'elle soit.

En écoutant votre exposé et en regardant les groupes que vous représentez, je dois dire que j'ai résisté à la tentation de me lever debout et de vous acclamer. Le fait que vous vous préoccupiez de toutes les minorités partout au pays est un changement bienvenu par rapport à certains... et peut-être suis-je injuste... des intérêts étroits que nous avons entendus de temps à autre. Ce changement est bienvenu et je tiens à vous en féliciter.

Ce qui me frappe ce sont les dates de création des organisations de certains groupes qui ont comparu devant nous. Je remarque que votre *Organization of Parents of Black Children* fut créée en 1980 et la plupart des dates que l'on entend sont 1980, 1981, 1979. Je sens que nous sommes à la veille de quelque chose de nouveau ici, quelque chose que d'aucuns ont qualifié de deuxième étape du multiculturalisme. Nous avons entendu des tas et des tas de recommandations, ceci dit sans vouloir les dénigrer. Mais même à ce moment-ci... Et nous

[Texte]

not even finished yet—I sometimes wonder if we are not suffering from a surfeit of recommendations.

This was touched on this afternoon. My concern is that if we do not develop a consensus or a context in the country in which those recommendations can fit naturally and flow from some kind of idea or sense of who we are and where we are going, then they are not going to work. They are going to be seen in isolation as little things hanging down from heaven on strings with no context at all.

Have you thought of that, and do you have any ideas on how we could develop a context in which the recommendations you and other groups have made would fit? In other words, I am thinking of selling a new vision of the country to Canadians, from which the things you and we are concerned about would naturally flow.

Mr. Lodhi: Mr. McCauley, we have thought about it.

• 2240

We know that education is a provincial matter. Normally you would not want to deal with it. If you are concerned about this, you would like to know how it is going to be implemented.

Now, you know about medicare without going into its merits or demerits. Monique Bégin is very strongly committed to medicare. So in the same way when we write multiculturalism and all the parties agree to this, why not put some more teeth into it and appoint someone—a commissioner of languages, or a multicultural commissioner—who could look after all these things? I do not think there is any problem for government to put teeth into it and implement these recommendations.

Mr. McCauley: I think you missed the point of what I am saying. I do not think a Multiculturalism Directorate with more money and more teeth and more power is going to do the job. I think if it has more teeth and more power—unless we have a consensus out there of what we are all about, it will not do anything. What I am talking about is a sense of a new direction in this country, which can incorporate the concerns of visible minorities and which moderate Canadians—you know, we will have the right-wingers and the bigots, who will never accept anything, but moderate Canadians can see the sense of it.

That is a philosophical question. I know it is difficult, and I do not expect you to be able to answer it tonight, but perhaps you could give it some thought in your group to share some of your ideas with us.

Mr. Grewal: I think, Mr. McCauley... We know someone has to take the lead; someone has to break the ice. So this meeting I think can certainly make the recommendations others will follow. If you are convinced, you will be able to convince other members of your caucuses. So I think this is our

[Traduction]

n'avons pas encore terminé nos audiences... Je me demande si nous ne souffrons pas déjà d'un trop plein de recommandations.

Il en a été question cet après-midi. Ce qui m'inquiète c'est que si nous n'arrivons pas à un consensus ou si nous ne développons pas au pays un contexte dans lequel ces recommandations peuvent s'insérer naturellement et découler d'un genre d'idée ou de sentiment de ce que nous sommes et vers où nous allons, alors elles ne fonctionneront pas. Elles seront perçues isolément comme de petites choses suspendues dans la vide sans aucun contexte.

Avez-vous songé à cela et avez-vous une idée sur la façon dont nous pourrions développer un contexte dans lequel pourraient s'insérer les recommandations que vous et d'autres groupes avez faites? Autrement dit, je pense vendre aux Canadiens une nouvelle vision du pays de laquelle découleraient naturellement les choses qui nous intéressent et qui vous intéressent.

M. Lodhi: Nous y avons pensé, monsieur McCauley.

Nous savons que l'éducation relève des provinces. Normalement, vous ne voudriez pas y toucher. Si la chose vous intéresse, vous aimeriez savoir comment cela va être mis en oeuvre.

Maintenant, vous êtes au courant de l'assurance-maladie, sans parler de ses avantages ni de ses inconvénients. Monique Bégin est fortement engagée vis-à-vis l'assurance-maladie. De la même façon, lorsque nous écrivons le mot multiculturalisme et que tous les partis sont d'accord sur cela, pourquoi ne pas lui donner plus de force et nommer quelqu'un... un commissaire aux langues ou un commissaire au multiculturalisme... qui s'occuperait de ces choses? Je ne pense pas qu'il soit difficile pour le gouvernement d'y mettre plus de force et de mettre en oeuvre ces recommandations.

M. McCauley: Je pense que vous ne m'avez pas compris. Je ne pense pas qu'une direction générale du multiculturalisme avec plus d'argent, plus de force et plus de pouvoir fera l'affaire. Je pense que si elle a plus de force et plus de pouvoir... à moins que nous n'ayons un consensus général quant à ce que nous sommes, tout cela sera en vain. Ce dont je parle, c'est le sentiment d'une nouvelle orientation dans ce pays pouvant incorporer les intérêts des minorités visibles et que les Canadiens modérés... vous le savez, nous avons les gens de l'extrême-droite et les bigots qui n'accepteront jamais rien, mais les Canadiens modérés peuvent voir que c'est logique.

C'est une question hypothétique. Je sais qu'elle est difficile et je ne m'attends pas à ce que vous puissiez y répondre ce soir, mais votre groupe pourrait peut-être y réfléchir et nous faire part de ses idées.

M. Grewal: Monsieur McCauley, je pense... Nous savons que quelqu'un doit prendre les devants et briser la glace. Je pense que ce Comité peut formuler des recommandations et que d'autres suivront. Si vous êtes convaincus, vous serez en mesure de convaincre d'autres députés de votre caucus. Voilà

[Text]

need: that someone has to take a stand on these issues. This is what we think is our need. How it will work, all of you gentlemen know better than we do.

Mrs. Karen Brathwaite (South Asian Origins Liason Committee): Probably that is why the topic of our discussion is education, because it would appear that we will be speaking about a new form of public education in which the media will be actively involved. We referred to the media in our brief, and have shown how it has stereotyped us into different groups in Canada, how this has miseducated our children, how it has omitted some of us. Apparently there needs to be very serious educating going on at different levels; and we are not only speaking here about the school system. It has to be very wide and very deep if we are ever going to arrive at the new conception of what Canada really is.

The Chairman: Yes.

Ms Joyce Chu (South Asian Origins Liaison Committee): [*Ms Chu's remarks translated by Ms Esther Ho*]. My name is Joyce Chu. I am delighted to be here this evening to meet with your committee. Through this group, I hope we can publicize the importance of visible minorities in the country.

First of all, I would like to apologize for the fact that I do not speak English. Perhaps this will take a bit longer.

• 2245

We have advanced a lot in minority rights. I remember twelve years ago, before the formation of the Elgin Chinese Parents Association. I have five kids in school, and they were often laughed at in school and they did not dare to speak a word in school. A decade ago discrimination was really severe in the schools, and my children did not dare to admit they were Chinese. It is for this reason that I, as a Canadian immigrant for 26 years, my husband for 35 years, and my parents-in-law for 80 years, felt sorry for my kids at that point.

It was at this time that a meeting was held by the University Settlement House concerning unemployment in the community. A community worker from that community centre approached the parents to submit an application to be admitted to the bilingual and bicultural program. Therefore I got the other parents to submit an application for the program.

The Elgin Chinese Parents Association was formed in 1972, and in the latter part of 1972 the bilingual and bicultural program was approved by the Toronto Board of Education. The Toronto Board of Education was very supportive of the parents, and throughout those five years the parents worked voluntarily and recruited volunteer teachers to the program.

The group moved very fast, and in 1977 the heritage language program classes were formally formed. In these two

[Translation]

ce dont nous avons besoin, à notre avis, c'est que quelqu'un prenne position sur ces questions. C'est de cela que nous pensons avoir besoin. Quant à savoir comment cela va fonctionner, je pense vous tous, messieurs, le savez mieux que nous.

Mme Karen Brathwaite (South Asian Origins Liaison Committee): C'est pourquoi nous avons choisi l'éducation comme sujet de notre exposé, car il semble que nous parlerons d'une nouvelle forme d'éducation publique à laquelle les médias participeront activement. Dans notre mémoire, nous avons fait allusion aux médias et nous avons démontré comment ils nous ont stéréotypés en différents groupes de Canadiens, comment ils ont mal informé nos enfants et comment ils ont oublié certains d'entre nous. Il semble qu'il soit nécessaire d'avoir une éducation très sérieuse à différents paliers; et nous ne parlons pas uniquement du système scolaire. C'est très répandu et c'est très profond, si nous devons jamais arriver à une nouvelle conception de ce qu'est vraiment le Canada.

Le président: Oui.

Mme Joyce Chu (South Asian Origins Liaison Committee): [*Propos de Mme Chu traduits par Mme Esther Ho*]. Je m'appelle Joyce Chu. Je suis heureuse d'être là ce soir pour rencontrer votre Comité. Par le truchement de ce groupe, j'espère que nous pourrions rendre publique l'importance des minorités visibles au pays.

D'abord, je tiens à m'excuser du fait que je ne parle pas anglais. Cela demandera peut-être un peu plus de temps.

Nous avons fait beaucoup de progrès au chapitre des droits des minorités. Je me rappelle, il y a douze ans, avant la création du *Elgin Chinese Parents Association*, j'avais cinq enfants qui fréquentaient l'école, là on se moquait souvent d'eux et ils n'osaient pas dire un mot. Il y a une décennie, la discrimination était vraiment très forte dans les écoles et mes enfants n'osaient pas admettre qu'ils étaient chinois. C'est pour cette raison que moi, en tant qu'immigrante canadienne depuis vingt-six ans, mon mari depuis trente-cinq ans et mes beaux-parents depuis quatre-vingt ans, étions peinéés pour mes enfants à ce moment-là.

C'est à ce moment-là que la *University Settlement House* a tenu une réunion sur le chômage dans la communauté. Un travailleur communautaire de ce centre a abordé les parents afin de soumettre une demande d'admission au programme bilingue et biculturel. J'ai donc approché d'autres parents pour soumettre une demande en vertu de ce programme.

La *Elgin Chinese Parents Association* fut créée en 1972 et vers la fin de 1972, le programme bilingue et biculturel fut approuvé par la Commission scolaire de Toronto. La Commission scolaire de Toronto appuyait beaucoup les parents et pendant ces cinq années, les parents ont travaillé bénévolement et ont recruté des professeurs bénévoles pour le programme.

Le groupe progressa très rapidement et en 1977 on créait officiellement un programme de cours en langue ancestrale.

[Texte]

schools the heritage language program is being integrated into the regular program.

The program has grown from 10 classes to over 35 classes at the moment. Currently there are over 130 classes. Within the city over 35 language classes are given during the school day or after school.

• 2250

There is also a curriculum development committee, responsible for developing curricula for classes in the Toronto board. This has really helped my children a lot, and other children as well, to admit to themselves that they are Chinese and that they also have a part to play in the community.

I in fact have just summarized the development of the association. Because of the time factor, I cannot go into detail. I hope other groups, or other provinces, which do not have such organizations of parents in their provinces yet, through this committee can be encouraged to form such committees in different provinces among different groups. I know it is very difficult to motivate the parents, especially parents from minorities, to participate in the schools, because they are often not aware of the right to become involved in schools and have a dialogue with the teachers and principals. I wish other parents would follow our example and become more active and more motivated to participate in different organizations, so as to get their rights.

Furthermore, I would like to add that for these past five or six years our teachers have been volunteering their time for curriculum development. They were not paid, either through the board or through any other source. Perhaps through this committee we can look into some kind of funding to reimburse these teachers.

I would like to add that there is no security for our teachers, because they do not have any benefits. They are just being paid by hours of teaching. Their planning time is not paid for. Maybe we could look into this area and see how we might improve things for the benefit of the teachers. It is only fair and just that we should do something for our teachers so they might have better job satisfaction.

• 2255

I thank you for giving me this opportunity to speak to you tonight.

The Chairman: Thank you, Mrs. Chu.

Ms Maria-A. Smith Castillo: I would like to comment on Mr. McCauley's question about how we can make multiculturalism really effective. We believe—all the people here tonight—education is a very important tool for that. But we also believe, of course, education cannot make the whole change. We think there is a need for structural changes that

[Traduction]

Dans ces deux écoles, le programme de langue ancestrale est intégré au programme ordinaire.

Des dix classes qu'il contenait au début, le programme est passé à 35 classes. Présentement il y en a plus de 130. En ville plus de 35 cours de langue sont donnés pendant la journée scolaire ou après la journée scolaire.

Il y a aussi un comité responsable de l'élaboration des programmes de cours pour les classes de la Commission scolaire de Toronto. Cela a vraiment beaucoup aidé mes enfants et d'autres enfants également à s'admettre à eux-mêmes qu'ils étaient chinois et qu'ils avaient également un rôle à jouer dans la communauté.

En fait, j'ai simplement résumé le développement de l'association. Car étant donné le peu de temps dont nous disposons, je ne peux pas entrer dans les détails. J'espère que d'autres groupes, d'autres provinces, qui n'ont pas de telles organisations de parents pourront, par le truchement de ce Comité, être encouragés à former de tels comités dans différentes provinces parmi les différents groupes. Je sais qu'il est très difficile de motiver les parents, surtout les parents des minorités, à participer dans le milieu scolaire, parce que très souvent ils ne sont pas conscients des droits qu'ils ont de participer et d'avoir un dialogue avec les professeurs et les directeurs d'écoles. Je souhaite que d'autres parents suivent notre exemple et participent plus activement et deviennent plus motivés à participer à différentes organisations de sorte à ce qu'ils obtiennent leurs droits.

De plus j'aimerais ajouter qu'au cours de cinq ou six dernières années nos professeurs ont consacré bénévolement leur temps à améliorer le programme. Ils l'ont fait sans être payés, ni par la Commission ni par personne d'autres. Peut-être que par l'intermédiaire de ce Comité, nous pourrions essayer de trouver un genre de financement pour rembourser ces professeurs.

J'aimerais ajouter qu'il n'y a aucune sécurité d'emploi pour nos professeurs parce qu'ils n'ont aucuns avantages sociaux. Ils sont tout simplement payés à l'heure. Ils ne sont pas payés pour le temps qu'ils consacrent à la planification des cours. Nous pourrions peut-être nous pencher sur cette question et voir de quelle façon nous pourrions améliorer les choses au profit des enseignants. Il est normal que nous fassions quelque chose pour permettre à ces derniers de tirer une plus grande satisfaction de leur travail.

Je vous remercie de m'avoir donné cette occasion de vous adresser la parole ce soir.

Le président: Merci, madame Chu.

Mme Maria-A. Smith Castillo: Je voudrais commenter la question de M. McCauley sur la façon de rendre le multiculturalisme vraiment efficace. Nous croyons—nous tous qui sommes ici ce soir—que l'éducation est un outil très important à cette fin, mais bien sûr nous croyons aussi qu'elle ne suffira pas à elle seule à opérer la transformation. Il faudra, à notre

[Text]

are going to reinforce whatever policy of multiculturalism the federal government may take.

Let us take, for instance, the situation of immigrant women. There is a structural problem there, since immigrant women are sponsored and are not allowed to get training courses. So we have mothers who—you see it here—are not able to speak the language. What kind of role model can we offer to our children? This is the kind of thing I am sure the commission has to look into.

Thank you very much.

The Chairman: Mrs. Castillo, thank you.

I have other members on my list for questions, and I should be hearing them, but it is already 10.45 p.m. Let me try to sum up in two statements what I know my colleagues must be thinking.

First, I think I would like to ask, if it has not already been done, that somehow we get a picture of this group tonight, because I have a feeling that we have been striving to put something into words ever since we left Ottawa, and a picture of this group is going to do it very, very nicely.

Secondly, I suspect, if I can try to put it into words—and it is going to be very difficult, and words, I suppose, never quite fit—I suspect I will come close if I say I was rather proud to be sharing something tonight with Mrs. Chu. And what we shared was being Canadian, she and I. I felt very much the richer because she was here, and I am convinced . . .

Some hon. Members: Hear, hear!

The Chairman: I suspect, Mrs. Chu, that if we were able to make a recommendation—I do not promise you it will ever come in our recommendations or our report, but if we were able to make a recommendation to the multiculturalism minister that some money be found to send Mrs. Chu across the country to get her talking to other groups, we would go a long way towards helping our problems.

That said, I want to thank you very sincerely for the brief you have given us. I would be interested in your providing the committee with a bit more by way of information. There are some interesting statistical differences that come immediately to mind. One of the statistical documents you have given us is a census, for instance, of the Toronto area showing the minorities to represent about 10%. We heard today, from one of our witnesses, that the minorities in the Toronto area now represent 20% to 25%. I see from the Statistics Canada numbers you have given us that, for instance, the black community seems to be very highly underestimated by those figures, and certainly the Vietnamese and the Laotian figures seem to be somehow highly underestimated from 1981. Perhaps that has changed with the boat people and the numbers that were brought in under the refugee situation.

[Translation]

avis, procéder à des changements structurels renforçant la politique de multiculturalisme du gouvernement fédéral, quelle que soit l'orientation qu'on lui donne.

Prenons, par exemple, le cas des immigrantes. Leur situation dénote un problème structurel, car elles ne sont pas admissibles aux programmes de formation étant donné qu'elles sont parrainées. Ainsi, nous avons des mères qui—vous êtes en mesure de le constater vous-mêmes ce soir—ne peuvent pas s'exprimer dans la langue du pays. Comment peuvent-elles servir d'exemples à leurs enfants? C'est le genre de question sur laquelle la commission doit se pencher.

Merci beaucoup.

Le président: Madame Castillo, merci.

D'après ma liste, d'autres députés voudraient poser des questions, et je devrais les entendre, mais il est déjà 22h45. Permettez-moi de faire deux remarques qui résumeront, je crois, la pensée de mes collègues.

Premièrement, je demanderais, si ce n'est déjà fait, que nous essayions de faire prendre en photo le groupe ici réuni, car je crois que, depuis que nous avons quitté Ottawa, nous n'avons cessé de chercher les mots pour exprimer un certain sentiment que l'on pourrait très très bien représenter par une photo de ce groupe.

Deuxièmement, j'ai l'impression, si je puis trouver les mots qu'il faut—et ce sera très difficile, car les mots ne semblent jamais correspondre tout à fait à notre pensée—j'ai l'impression que je vais donner une assez bonne approximation de ce sentiment si je dis que je suis très fier d'avoir pu partager quelque chose avec M^{me} Chu ce soir. Ce quelque chose, c'est le fait que nous soyons tous deux Canadiens. Je me sens vraiment ennobli par sa présence, et je suis convaincu . . .

Des voix: Bravo!

Le président: Je soupçonne, madame Chu, que si nous pouvions recommander—je ne vous promets pas que cela va figurer dans nos recommandations ou dans notre rapport—mais si nous pouvions recommander au ministre du Multiculturalisme qu'il trouve des fonds pour que M^{me} Chu puisse s'adresser à d'autres groupes d'un bout à l'autre du pays, nous serions déjà en bonne voie de régler nos problèmes.

Cela dit, je tiens à vous remercier très sincèrement pour le mémoire que vous nous avez présenté. Le Comité aurait intérêt à ce que vous lui présentiez davantage de renseignements sur certaines questions. Je songe par exemple à quelques écarts statistiques. Ainsi, d'après un des documents que vous nous avez présentés qui indique les résultats d'un recensement effectué dans la région de Toronto, les minorités représenteraient environ 10 p. 100 de la population. Or, selon un des témoins que nous avons entendus aujourd'hui, les minorités représentent maintenant de 20 à 25 p. 100 de la population de la région de Toronto. Je constate, par exemple, que les chiffres de Statistique Canada que vous nous avez cités sont loin de refléter l'importance de la communauté noire, et il semble que l'on ait de beaucoup sous-estimé le nombre de Vietnamiens et de Laotiens dans les données de 1981. Peut-être la situation a-

[Texte]

In any event, your brief, your presentation, and your thoughts are all very, very helpful, and will permit us, I think, to make a much better and much more balanced report, when we do. We would hope your organization will consider the report of sufficient weight and value that you will participate with us in seeing that it gets distributed, if you judge that it in fact will do some good.

Thank you.

I will adjourn until tomorrow morning at 9.00, while at the same time reminding the committee members that they should be reconvening in about 15 minutes at 1812.

[Traduction]

t-elle changé par suite de l'arrivée des réfugiés de la mer et d'autres réfugiés.

Quoi qu'il en soit, votre mémoire, votre présentation et vos observations nous seront tous d'une très grande utilité et nous permettront le moment venu de rédiger un rapport bien meilleur et bien plus équilibré. Nous espérons que les membres de votre organisation considéreront le rapport comme suffisamment important pour nous aider à en assurer la diffusion, à condition bien sûr que vous estimez qu'il servira à quelque chose.

• 2300

Merci.

Je déclare la séance ajournée jusqu'à demain matin, tout en rappelant aux membres du Comité qu'ils doivent se rendre dans la salle 1812 dans une quinzaine de minutes.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Chinese Interpreter and Information Services:

Mr. Bernard Woo;
Ms. Belinda Li;
Mr. Vincent Cheng;
Mr. Kwok Fung.

From Inter Cultural Associates:

Mrs. Vandra Mosemann;
Mrs. Karen R. Mock;
Mr. Delano Antoine;
Mrs. Inez Elliston.

From the South Asian Origins Liaison Committee:

Mr. Sahnsher Singh Grewal;
Mr. Abdul Ledhi;
Mrs. Keren Brathwaite;
Mrs. Joyce Chu;
Mrs. Esther Ho;
Mrs. Maria A. Smith-Castillo.

Des «Chinese Interpreter and Information Services»:

M. Bernard Woo;
M^{me} Belinda Li;
M. Vincent Cheng;
M. Kwok Fung.

Des «Inter Cultural Associates»:

M^{me} Vandra Mosemann;
M^{me} Karen R. Mock;
M. Delano Antoine;
M^{me} Inez Elliston.

Du «South Asian Origins Liaison Committee»:

M. Sahnsher Singh Grewal;
M. Abdul Ledhi;
M^{me} Keren Brathwaite;
M^{me} Joyce Chu;
M^{me} Esther Ho;
M^{me} Maria A. Smith-Castillo.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 18

Friday, October 21, 1983

Chairman: Bob Daudlin, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 18

Le vendredi 21 octobre 1983

Président: Bob Daudlin, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Participation of Visible Minorities in Canadian Society

*Procès-verbaux et témoignages du
Comité spécial sur la*

Participation des Minorités visibles à la Société canadienne

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
THE PARTICIPATION OF
VISIBLE MINORITIES
IN CANADIAN SOCIETY

Chairman: Bob Daudlin

Vice-Chairman: Gary McCauley

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
PARTICIPATION DES
MINORITÉS VISIBLES A
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Président: Bob Daudlin

Vice-président: Gary McCauley

MEMBERS/MEMBRES

Norm Kelly
Laverne Lewycky
Gus Mitges

Steve Paproski
Michel Veillette—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, OCTOBER 21, 1983
(36)

[Text]

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Toronto at 9:04 o'clock a.m., this day, the Chairman Mr. Bob Daudlin presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Keith Lowe, Research Officers; Dorothy Wills, Research Officer; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: From the Social Planning Council of Metropolitan Toronto: Mr. Eilert Frerichs and Mr. Leon Muszynski; *From the Canadian School Trustees Association:* Mr. Ernie Checkeris; *From Human Services of Scarborough:* Mr. Mel Catre, Ms. Lolita Brown and Mr. Roy Paluaja; *From the Toronto Board of Education:* Mr. Bob Spencer, Ms. Penny Moss, Ms. Fran Endicott, Mr. Tony Souza and Mr. Ron Halford.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*)

Mr. Frerichs made a statement and, with Mr. Muszynski, answered questions.

Mr. Checkeris made a statement and answered questions.

At 10:26 o'clock a.m. the sitting was suspended.

At 10:37 o'clock a.m. the sitting resumed.

Mr. Catre made a statement and, with Ms. Brown and Mr. Paluaja, answered questions.

Ms. Moss, Mr. Spencer and Ms. Endicott made statements and, with Mr. Souza and Mr. Halford, answered questions.

At 11:45 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 21 OCTOBRE 1983
(36)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui, à 9h04, à Toronto, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Keith Lowe et Dorothy Wills, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: Du «Social Planning Council of Metropolitan Toronto»: M. Eilert Frerichs et Leon Muszynski; *De la «Canadian School Trustees Association»:* M. Ernie Checkeris; *Des «Human Services of Scarborough»:* M. Mel Catre, M^{me} Lolita Brown et M. Roy Paluaja; *De la «Toronto Board of Education»:* M. Bob Spencer, M^{me} Penny Moss, M^{me} Fran Endicott, MM. Tony Souza et Ron Halford.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*)

M. Frerichs fait une déclaration et, assisté par M. Muszynski, répond aux questions.

M. Checkeris fait une déclaration et répond aux questions.

A 10h26, le Comité suspend ses travaux.

A 10h37, le Comité reprend ses travaux.

M. Catre fait une déclaration et, assisté par M^{me} Brown et M. Paluaja, répond aux questions.

M^{me} Moss, M. Spencer et M^{me} Endicott font des déclarations et, assistés par MM. Souza et Halford, répondent aux questions.

A 11h45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Friday, October 21, 1983

• 0900

The Chairman: Good morning, ladies and gentlemen. We resume our order of reference of June of this year. I would like to welcome everyone to the third and, I believe—if I have read the itinerary this morning correctly—the last day in Toronto. We will spend a minute or two affording the electronic media the opportunity to take a few shots and then we can proceed with our hearing.

I would like to welcome the Toronto Social Planning Council this morning, represented by Mr. Frerichs and Leon Muszynski.

The Reverend Eilert Frerichs (Social Planning Council of Metropolitan Toronto): Dr. Doyle will be joining us very shortly. He is still upstairs.

The Chairman: May I invite you to highlight your brief for us? We have some 40 minutes for the brief and if you could leave some of that time for questions and answers, we would find it most helpful.

Rev. Frerichs: We will be sending to you copies of the document itself, Mr. Chairman. We had a bit of a mix-up at the office and they are on their way down here. After my presentation I hope they will be here.

• 0905

The Social Planning Council of Metropolitan Toronto is essentially a voluntary social policy research and advocacy organization in Metropolitan Toronto. Over the last three or four or five years a major portion of our efforts has been directed at the issue of unemployment and the causes of unemployment in our community and in an attempt to find varieties of solutions to that particular issue in the community. As part of that effort we have published a series of working papers for full employment with the subtitle "Social Policy Perspectives on Employment". What we would like to do with you this morning is present to you one of these working papers for full employment which looks at the issue of racial and ethnic discrimination in employment as one of the causes of why people are in fact unemployed in the community.

As everybody knows by now, of course, immigration patterns to Canada have changed dramatically over the past 10 years. The majority of new immigrants to Canada, and especially to Toronto, are now coming from Third World countries, many of whom, of course, are "visible minorities". Over the last number of years we have witnessed increasing numbers of allegations of racism and racial discrimination in Metropolitan Toronto, and essentially these allegations have paralleled the growth of the population of visible minorities amongst us. The discriminatory practices of course against racial and ethnic minorities and other groups have a long

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le vendredi 21 octobre 1983

Le président: Bonjour, mesdames et messieurs. Nous reprenons l'étude du mandat dont nous avons été saisis en juin dernier. Permettez-moi de souhaiter la bienvenue à tous et à chacun, en ce troisième jour, et dernier, si je ne me trompe, que nous passerons à Toronto. Je vais accorder une minute ou deux aux photographes, et ensuite nous pourrions commencer la réunion.

Permettez-moi de souhaiter la bienvenue au *Toronto Social Planning Council* dont les représentants sont le révérend Frerichs et Leon Muszynski.

Le révérend Eilert Frerichs (Social Planning Council of Metropolitan Toronto): M. Doyle sera parmi nous dans quelques instants.

Le président: Puis-je vous demander de nous exposer les faits saillants de votre mémoire? Vous avez droit à 40 minutes pour ce faire, mais plus vous serez bref, plus il nous restera de temps pour les questions et les réponses, ce qui nous serait très utile.

Le Rév. Frerichs: Nous allons vous faire parvenir des exemplaires du document en soi, monsieur le président. Il y a eu une petite confusion au bureau, mais ces textes ne devraient pas tarder. En tout cas, j'espère qu'ils seront arrivés lorsque j'aurai terminé mon exposé.

Le *Social Planning Council of Metropolitan Toronto* est essentiellement un organisme bénévole dont l'objectif est de faire des recherches et des campagnes d'opinions en matière de politiques sociales, et ce dans la région métropolitaine de Toronto. Depuis quatre ou cinq ans, nous nous intéressons principalement au problème du chômage et à ses causes profondes dans notre communauté, afin de trouver toute une gamme de solutions appropriées. Dans cette optique, nous avons publié une série de documents sur le plein emploi, intitulés *Social Policy Perspectives on Employment*. Nous aimerions, ce matin, vous parler de l'un de ces documents relatifs au plein emploi, car il traite plus particulièrement de la discrimination raciale et ethnique sur le marché du travail, qui est en fait l'une des causes du chômage dans la communauté.

Nul n'ignore que les caractéristiques des mouvements d'immigration au Canada ont radicalement changé au cours des dix dernières années. Aujourd'hui, la majorité des immigrants qui arrivent au Canada, et particulièrement à Toronto, viennent de pays du tiers monde et appartiennent donc, pour la plupart d'entre eux, à des «minorités visibles». Depuis quelques années, nous assistons à une augmentation du nombre de plaintes relatives à des actes de discrimination raciste ou raciale dans la région métropolitaine de Toronto et, en général, cette augmentation a été parallèle à celle du pourcentage de la population appartenant à des minorités visibles. Certes, ce

[Texte]

history in Canada. There is nothing new about that, and one need not go into great detail.

The concept of discrimination, however, has evolved through several stages. At first, legal definitions required that any act to cause harm to an individual who was a member of a group had to be based on demonstrated ill will or intent to harm solely because of membership in that group. Later the concept developed into a notion that an evil motive was not necessary for discrimination to occur if whole groups were treated unequally, or minorities were treated less favourably. Then more recently the concept of discrimination has incorporated the idea that even equal treatment can be discriminatory because of cultural or racial biases. This is the notion of systemic discrimination, and that is the main notion of discrimination with which we are trying to work in this document.

Systemic discrimination suggests that discrimination can occur if seemingly neutral practices that have an adverse impact against minorities are at the same time not related to job necessity. The equal treatment of minorities with respect to, for example, height and weight can be discriminatory if the use of these requirements disproportionately excludes minorities and if they are found to be unnecessary for job performance. So that is the kind of concept of discrimination we are working with.

In our brief we considered three kinds of evidence of discrimination against racial and ethnic minorities employment. We looked at actual social data and studies that have been done in Metropolitan Toronto. We looked at Human Rights Commission caseloads in Metropolitan Toronto; we looked at Human Rights Commission caseloads and at studies of perceptions and attitudes of minority and majority group members alike. These data and studies are summarized in the main body of our brief.

We have found that there is a fairly consistent pattern emerging, or there appears to be at any rate, which makes it more than likely that there is in fact racial and/or ethnic discrimination occurring in a number of workplaces when one looks at the evidence: social mobility, evidence of how people in fact describe their own experience, evidence of how majority group members perceived the place of visible minority members to be in Canadian society.

• 0910

The other major portion of our document is taken up with an anatomy of discrimination in employment. How does it actually happen? How can systemic discrimination in employment take place?

Procedures to recruit, screen, select, hire, promote and discharge employees can have the unintentional side effect of discrimination against racial and ethnic groups. For instance, if word-of-mouth recruiting systems are used, which are the ones most frequently used—there is a job opening; do you know anybody in your circle of acquaintances?—it tends to

[Traduction]

n'est pas d'hier qu'on entend parler de pratiques discriminatoires contre des minorités raciales et ethniques et d'autres groupes, au Canada. C'est une vieille histoire, qui ne mérite pas qu'on revienne dessus.

Par contre, le concept de la discrimination a évolué en plusieurs étapes. Tout d'abord, la loi stipulait que, pour être considéré comme nuisant à un membre d'un groupe donné, un acte devait être la manifestation d'une mauvaise foi ou d'une intention de nuire à cette personne simplement parce qu'on a décidé qu'un acte de discrimination ne s'inspirait pas forcément d'un motif maléfaisant lorsque des groupes entiers étaient traités de façon injuste ou que des minorités étaient défavorisées. Plus récemment, on s'est aperçu que même le principe d'un traitement équitable peut être discriminatoire étant donné les préjugés culturels ou raciaux. Il s'agit là de la notion de discrimination systémique, et c'est de cela essentiellement que nous parlons dans ce document.

La discrimination systémique risque de se produire lorsque des pratiques apparemment neutres ont un effet néfaste sur des minorités, même si ces pratiques ne sont pas absolument indispensables à l'occupation du poste. Ainsi, les conditions de taille et de poids exigées pour certains emplois peuvent être discriminatoires si elles excluent de façon disproportionnée certaines minorités et si elles ne sont pas jugées indispensables à l'occupation du poste. Voilà donc le type de discrimination dont nous parlons ici.

Dans notre mémoire, nous donnons trois types de discrimination à l'emploi contre certaines minorités raciales et ethniques. Nous avons examiné les données et études existant sur ce sujet dans la région métropolitaine de Toronto. Nous avons également étudié les cas qui ont été soumis à la Commission des droits de la personne dans cette région, sans oublier les études qui ont été faites sur les perceptions et attitudes de ceux qui appartiennent à des minorités aussi bien que ceux qui appartiennent à la majorité. Toutes ces données et études sont résumées dans le corps du texte.

Nous avons constaté qu'une tendance très nette se dessine, ou en tout cas semble se dessiner, qui permet de croire que des actes de discrimination raciale ou ethnique se produisent dans un certain nombre de lieux de travail; il s'agit notamment de mobilité sociale, la façon dont les gens décrivent leur propre expérience, la façon dont les membres appartenant à la majorité perçoivent le rôle des membres de la minorité dans la société canadienne.

L'autre partie de notre document fait en quelque sorte une anatomie de la discrimination sur le marché du travail. Comment cela se produit-il en fait? Comment la discrimination systémique peut-elle se produire sur le marché du travail?

Les procédures de recrutement, de pré-sélection, de sélection, d'embauche, de promotion et de licenciement peuvent conduire à une discrimination indirecte et involontaire contre certains groupes raciaux et ethniques. Prenons l'exemple du bouche à oreille que l'on emploie le plus fréquemment lorsqu'un emploi est vacant; connaissez-vous quelqu'un que

[Text]

perpetuate the existing workforce in a factory if that workforce is all white. Very few white people know people of visible minority status.

Similarly, many people in visible minority groups do not have access to this kind of word-of-mouth network of job finding.

Similarly, traditional methods of advertising for new employees can be discriminatory if minority individuals have difficulty reading job ads in largely white papers. Jobs are not advertised in papers designed for a particular language or population group.

A system of recruitment which calls walk-ins can be discriminatory if arbitrary power to hold back or distort information is invested in the initial "gate keeper". The receptionist can screen out people before they even get to the personnel manager or get to fill in an application form.

Of course, there is some evidence, which is very well known, that recruitment through employment agencies can be discriminatory because many employment agencies see it as their rightful job to screen out minority applicants. The Canadian Civil Liberties Association did that research a few years ago.

In the application procedure itself, or the selection procedure, there can be a number of hurdles that can have an adverse impact upon minority groups.

The test, in each case, is whether the selection criteria used are good indicators of job performance. Certain language skills, for instance, may not be related at all to job performance. If you have difficulty filling out an application form because of language or literacy difficulties, this does not have anything to do, necessarily, with being able to perform a particular job.

Canadian experience is a criterion that is still used by many employers as a way of screening out new immigrants from jobs. Yet its necessity as a job-related criterion is highly questionable in many, many cases.

Educational requirements can be over-used. Excessive credentialism can have an adverse impact on minorities, especially upon immigrants with less education than majority Canadians.

In the interview procedure, the interview tends to be a highly personal kind of interpretation of an applicant. Subjective criteria tend to be used such as honesty, initiative, ability to work with others, how they will fit in . . . This can make people vulnerable to cultural and/or racial biases. While minorities seeking new employers face this plethora of potential discriminatory barriers, these barriers are similarly encountered by individuals seeking a promotion with an employer. Many of the same recruitment and selection

[Translation]

cela intéresserait parmi vos amis? Avec un tel système, les effectifs actuels d'une entreprise risquent fort de rester exclusivement blancs, s'ils le sont déjà au départ. En effet, très peu de Blancs connaissent des gens appartenant à des minorités visibles.

Réciproquement, bon nombre de ceux qui appartiennent à des minorités visibles n'ont pas accès à ce réseau de bouche à oreille pour trouver un emploi.

De même les méthodes traditionnelles d'offres d'emploi peuvent être discriminatoires si ceux qui appartiennent à des minorités ont des difficultés à lire les petites annonces de journaux qui s'adressent essentiellement à des Blancs. Ces offres d'emploi ne circulent pas dans les journaux s'adressant à un groupe linguistique ou ethnique particulier.

Un système de recrutement qui exige du candidat qu'il se présente en personne peut être discriminatoire si l'on charge le réceptionniste «de garde» de refouler certaines personnes avant même qu'elles aient pu se présenter au directeur du personnel ou remplir un formulaire de candidature.

On sait aussi très bien que le recrutement par certains bureaux de placement peut être discriminatoire car bon nombre de ces bureaux estiment qu'il est de leur devoir de rejeter les candidatures des membres appartenant à des minorités visibles. L'Association canadienne des libertés civiles a fait justement une étude là-dessus il y a quelques années.

En ce qui concerne la procédure de sélection ou de dépôt de candidature en soi, un grand nombre de difficultés peuvent se poser à ceux qui appartiennent à des groupes minoritaires.

Dans chaque cas, il faut se demander si les critères de sélection employés reflètent bien les qualifications recherchées. Ainsi, il se peut que certaines aptitudes linguistiques n'aient absolument rien à voir avec la bonne exécution des fonctions du poste. Si vous avez du mal à remplir un formulaire de dépôt de candidature simplement parce que vous ne connaissez pas très bien la langue en question, cela ne veut pas dire automatiquement que vous serez incapable d'exécuter les tâches requises.

L'expérience au Canada est un critère qu'emploient un grand nombre d'employeurs pour refouler les nouveaux immigrants. Or, dans la plupart des cas, la raison d'être de ce critère est extrêmement douteuse.

On peut également abuser des exigences relatives au niveau d'instruction. En effet, en exigeant trop de diplômes, on peut défavoriser les minorités, surtout les immigrants qui ont généralement moins d'instruction que les Canadiens appartenant à la majorité.

Les entrevues quant à elles, se prêtent trop à une évaluation subjective du candidat. On emploie alors des critères aussi abstraits que l'honnêteté, l'esprit d'initiative, la capacité de travailler avec les autres, la capacité d'intégration et d'adaptation . . . de tels critères ouvrent la voie à toutes sortes de préjugés culturels ou raciaux. Nous venons de vous parler de toutes ces barrières discriminatoires qui risquent de se dresser devant les membres de groupes minoritaires qui cherchent un emploi, mais il ne faut pas oublier que les mêmes barrières se

[Texte]

procedures are used by employers for purposes of promotion within their organizations.

• 0915

What are the kinds of solutions we look for? First of all, the removal of disadvantage and discrimination from the employment system requires that there be extensive public guidelines for employers to follow and that rigorous enforcement of these guidelines must be undertaken by human rights enforcement agencies. In the Province of Ontario such guidelines are sadly deficient at the present time, and we in Canada for once could learn a good deal from the American experience in this respect.

Efforts to remove unfair bias from the employment system will require a method of objectively evaluating the effects of present or altered practices of employment. Although the issue of record-keeping of racial or ethnic background of employees and applicants for employers is often an emotional one for employers and minorities alike, the collection of such data is essential to any efforts to evaluate a program of non-discrimination. It is obviously illegal at the present time in Canada to collect such information under existing human rights legislation, and for a good reason, because those kinds of data can in fact be used intentionally to discriminate against minorities. But it is possible, it seems to us, to collect information in such a way that it is not offensive to minorities and is not inherently discriminatory. Changes to the laws in record-keeping may be an important prerequisite to effective enforcement of non-discrimination laws.

One of the examples I might cite is the Metropolitan Toronto Police Force, which is often accused in fact, rightly or wrongly, of being prejudiced against visible minorities both in their recruitment and in their treatment. It would be interesting to know whether that is in fact true in terms of their recruitment, but we cannot get at that information because we are not allowed by law to keep these kinds of records.

Experience has shown that the simple removal of discriminatory barriers may be insufficient to increase the employment experiences of minority groups. So we may have to look at what is called affirmative action, positive efforts to select minorities for jobs from which they have been excluded in the past. This can mean anything from awareness training of personnel officers to detailed programs for the hiring of specific numbers of target group employees.

In the Province of Ontario, as you now know, affirmative action is permitted. It is not mandatory.

The question of quotas may also have to be looked at, even though that is not yet high on the agenda of public discussion

[Traduction]

dressent également devant ceux qui cherchent à obtenir une promotion. En effet, les employeurs utilisent les mêmes procédures de recrutement et de sélection pour promouvoir certains de leurs employés.

Quelles solutions envisageons-nous? Tout d'abord, si l'on veut supprimer les procédures défavorables et discriminatoires du système d'embauche, il faut imposer des directives très précises aux employeurs, et charger les organismes s'occupant des droits de la personne de veiller au respect de ces directives. En Ontario, de telles directives n'existent malheureusement pas et le Canada devrait, pour une fois, tirer une leçon positive de l'expérience américaine dans ce domaine.

Si l'on veut éliminer tout préjugé injuste du système d'embauche, il faudra mettre au point une méthode permettant d'évaluer objectivement les effets des pratiques d'embauche actuelles. Bien qu'il soit souvent délicat, pour les employeurs et pour les minorités, de constituer des dossiers sur les antécédents raciaux ou ethniques des employés et des candidats, la compilation de ce genre de données est absolument indispensable si l'on veut vraiment entreprendre un programme de non-discrimination. En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est illégal de compiler aujourd'hui ce genre d'information, et cela pour une bonne raison: ce genre de données risquerait de servir à des actes de discrimination volontaire contre les minorités. Toutefois, nous estimons qu'il serait possible de compiler ce genre de données sans nuire aucunement aux minorités et sans ouvrir la voie à des actes discriminatoires. Nous serons donc peut-être obligés de modifier la loi en ce qui concerne la constitution de tels dossiers si l'on veut vraiment faire appliquer des lois anti-discrimination.

Permettez-moi de vous citer l'exemple de la police de la région métropolitaine de Toronto, que l'on accuse souvent, à tort ou à raison, d'avoir des préjugés contre les minorités visibles à la fois au niveau du recrutement et de la façon dont elle les considère. Il serait intéressant de savoir si l'accusation est réellement fondée en ce qui concerne le recrutement, mais nous ne pouvons pas obtenir les informations nécessaires car la loi nous interdit de constituer ce genre de dossiers.

L'expérience nous montre que la simple suppression des barrières discriminatoires ne suffit pas toujours pour augmenter les possibilités d'emplois de ceux qui appartiennent à des groupes minoritaires. Il faudra donc alors peut-être envisager des programmes de promotion sociale, c'est-à-dire des initiatives positives destinées à identifier les minorités qui, traditionnellement, ont été exclues de certains emplois. Dans ce contexte, il faudra aussi bien songer à la sensibilisation particulière des agents du personnel qu'à des programmes spécifiques permettant le recrutement d'un certain quota du groupe en question.

Comme vous le savez, la province de l'Ontario autorise les programmes de promotion sociale mais ne les impose pas.

Il faudra aussi peut-être envisager la question des quotas, même si elle figure rarement parmi les priorités publiques de

[Text]

in Canada. Numerical goals and timetables may have to be prescribed to correct the underutilization of minority group members in Canadian industrial and service organizations.

It would seem that the experience of women in Canada shows in fact that voluntary compliance with affirmative action objectives has not been entirely effective. When we are talking about racial and ethnic minorities we may have to look at the experience of women in this regard and we may have to toughen public regulations.

The solution to the problem of racism and discrimination is not only attitudinal; it requires specific changes in the behaviour of organizations independent of the consciousness of the individuals in them. As a result, ultimately we come to the conclusion that part of the roots of discriminatory practices in employment is to be found in the scarcity of job opportunities available to people who need work. That probably is the very heart of the issue. The existence of unemployment and of occupational and wage inequities means that employers can use superficial criteria such as racial and ethnic backgrounds to select employees from a surplus pool of labour. This in turn gives the impression that all workers are pitted against other workers of different racial and ethnic backgrounds in the competition for scarce jobs.

• 0920

The present trend toward economic decline and higher unemployment, or the longer-term prospects for continuing high unemployment, will likely intensify racism and discriminatory employment practices. A reduction of unemployment and the achievement of greater wage equity would serve to eliminate poverty and the competition for jobs and is, therefore, the key to the elimination of racial and ethnic discrimination in employment. Policies to counter racism and discrimination of necessity, in our view, would start with the commitment to full employment and the right to work for every Canadian.

Thank you.

The Chairman: Thank you, sir.

Mr. Paproski and then Mr. Lewycky.

Mr. Paproski: Thank you.

This is quite a good brief. You have some interesting information there for us. I look forward to having a look at it a little more.

There is one thing I would like to know: How do you stop the old boy system in these different companies, where they go ahead and hire their own immediately when there is an opening in some of these upper jobs? As far as that goes, never mind the upper jobs, as far as jobs are concerned in some of the organizations there is a tendency to keep them amongst their own. It is one thing when you say to advertise it in the ethnic papers; some of them do not advertise in the ethnic papers. How do we get around that?

[Translation]

notre pays. Il faudra peut-être arrêter des objectifs et des calendriers très précis pour corriger la sous-représentation des groupes minoritaires dans les secteurs canadiens de l'industrie et des services.

Il semble que l'expérience des femmes au Canada montre que la volonté d'atteindre des objectifs en matière de promotion sociale n'ait pas toujours efficace. Lorsqu'on parle de minorités raciales et ethniques, il suffit de songer à l'expérience des femmes dans ce domaine pour se convaincre qu'il faut absolument renforcer les règlements publics.

La solution au problème du racisme et de la discrimination ne se limite pas aux attitudes des particuliers, car il faut parallèlement modifier le comportement des organismes. En conséquence, nous en arrivons à la conclusion que certaines des pratiques discriminatoires en matière d'embauche s'expliquent en partie par le faible nombre d'emplois disponibles. C'est sans doute là le fond du problème. En effet, le chômage, ainsi que les inégalités professionnelles et salariales, permettent aux employeurs d'utiliser des critères aussi superficiels que les antécédents raciaux et ethniques pour sélectionner des candidats, candidats qu'ils ont d'ailleurs en abondance. Ainsi, on a vraiment l'impression que cette course aux emplois sème la division entre les travailleurs, d'un côté les Blancs et de l'autre, les minorités raciales et ethniques.

Le chômage et la récession économique ne feront qu'intensifier les pratiques racistes et discriminatoires en matière d'embauche. Une réduction du taux de chômage et une plus grande équité en matière salariale contribueraient certainement à enrayer la pauvreté et à mettre fin à cette course aux emplois, et ce serait la seule solution pour éliminer la discrimination raciale et ethnique sur le marché du travail. Si les gouvernements veulent vraiment lutter contre le racisme et la discrimination, ils doivent commencer par s'engager à instaurer le plein emploi et à donner à chaque Canadien le droit de travailler.

Merci.

Le président: Merci.

Monsieur Paproski, qui sera suivi de M. Lewycky.

M. Paproski: Merci.

Votre mémoire est très intéressant. J'ai hâte d'en prendre plus ample connaissance.

J'aimerais cependant vous poser une question: comment allez-vous mettre un terme à cette mentalité de «clans» qui existe dans bon nombre d'entreprises qui, lorsqu'elles veulent combler un poste à la direction, s'adressent immédiatement à l'un des leurs? Dans d'autres entreprises, cela ne concerne même pas seulement les postes de la direction: tous les postes sont comblés de cette manière. Vous avez donc beau dire qu'il faut faire circuler les offres d'emploi dans les journaux ethniques, je ne vois pas comment vous pourrez lutter contre une telle mentalité.

[Texte]

Rev. Frerichs: Very few, in fact, advertise in the ethnic press in any language other than English. I suppose one way of getting around it is to strengthen the role of Employment Canada—the building that is just a couple of blocks away from here—and make sure that jobs are, in fact, listed with public employment agencies. That is one way of getting around it.

The other way of beginning to get around it, I think, is to enable members of visible minority groups to become part of the old boys' network, first of all by enabling them to have jobs. That is the critical issue, of course.

Mr. Paproski: How do you get them into the managerial positions?

Mr. Leon Muszynski (Social Planning Council of Metropolitan Toronto): I think the answer to your question is that the procedures you describe, which are informal procedures and ones that are used extensively, particularly at those levels, basically have to be more systematized. They cannot be left to informality.

The problem is, of course, with the introduction of essentially more bureaucracy in hiring procedures. But I think what have to be balanced off against that are, first of all, social justice concerns, in terms of the importance of developing fair hiring practices. But the implication of a more systematic effort really to choose the right person for the job, not based on past contacts or informal networks, is that you really do make an effective judgment of the kind of person you want for that job. You subject your criteria to really critical scrutiny. The implications of that, it seems to me, are that we will greatly improve our ability to choose the right people for jobs.

I think, if you look at the experience in the United States, the response of some of the major corporations towards what we might consider more bureaucratic procedures for hiring people has been that they found that they have had benefits for themselves. Those benefits have been primarily towards creating more efficiencies within the organization, because you create a system whereby you can choose somebody who is much more suitable to that job. Our assumption is that if you do get rid of biases in selection procedures, the kind of inherent bias that exists within the old boy network, that you will, as a result, get a much greater selection of minority group people.

• 0925

So what I am saying here is that, on the one hand, we are talking about instituting more systematic procedures, and the immediate reaction of employers will be: We do not like this, because it introduces more bureaucracy into our organization. On the other hand, the experience in many organizations already in the U.S. . . . In fact, it is also the case here in Canada. I think you can find examples of this, that employers are not all that reluctant when it leads to improved hiring procedures and, indeed, improved industrial relations as well.

Mr. Paproski: This is my final question. It is not only found in corporations now. I think you will find that it is the unions

[Traduction]

Le Rév. Frerichs: Très peu d'offres d'emploi circulent dans les journaux ethniques. La solution consiste peut-être à renforcer le rôle du ministère de l'Emploi, qui se trouve à quelques pas d'ici, pour veiller à ce que les offres d'emploi soient bien communiquées aux organismes d'emploi publics. Ce serait une solution.

L'autre solution consisterait à permettre à des membres des groupes minoritaires de faire partie de ces «clans», et pour cela, il faut d'abord leur donner un emploi. On revient au point de départ.

M. Paproski: Comment faire pour leur permettre d'accéder à des postes de direction?

M. Leon Muszynski (Social Planning Council of Metropolitan Toronto): Les procédures que vous avez décrites, et qui sont essentiellement officieuses mais pourtant fréquemment utilisées, surtout à ces niveaux-là, doivent absolument être systématisées. Elles ne peuvent pas rester aussi empiriques et subjectives qu'elles le sont.

Certes, on risque par là de bureaucratiser davantage les procédures d'embauche. Toutefois, ce risque est compensé par une plus grande justice sociale, étant donné qu'il est important d'établir des pratiques d'embauche qui soient justes et équitables pour tout le monde. Si l'on adopte des procédures plus systématiques, c'est-à-dire plus officielles, pour choisir le candidat idéal, et que l'on ne se base plus sur des contacts anciens ou des réseaux officieux, vous êtes obligé de porter un jugement précis sur le genre de personne que vous voulez embaucher. Vous vous devez donc de soumettre vos critères à un examen beaucoup plus critique. À mon avis, cela vous permettra d'améliorer considérablement votre capacité de choisir le candidat idéal.

Voyons ce qui s'est passé aux États-Unis: certaines grandes entreprises ont bureaucratisé, si l'on peut dire, leurs procédures d'embauche et elles ont constaté que cela leur avait été bénéfique. Elles en ont bénéficié principalement parce que cela leur a permis d'accroître l'efficacité de leur organisation, étant donné que ce nouveau système d'embauche vous permet de sélectionner celui qui convient le mieux au poste vacant. Nous sommes convaincus que si vous supprimez tous les préjugés des procédures de sélection, et notamment ces systèmes de «clans», vous sélectionnerez davantage de candidats appartenant à des minorités.

Donc, d'un côté, il faut systématiser davantage les procédures, ce à quoi les employeurs vont s'opposer sous prétexte qu'ils ne veulent pas bureaucratiser davantage leur organisation. D'un autre côté, l'expérience d'un grand nombre d'entreprises aux États-Unis . . . En fait, cela s'est déjà produit au Canada. Vous trouverez certainement des exemples d'employeurs qui ne s'y opposent pas tellement si le nouveau système leur permet d'améliorer réellement leurs procédures d'embauche ainsi que leurs relations industrielles.

M. Paproski: Permettez-moi de vous poser une dernière question. Ces préjugés ne sont pas l'apanage des entreprises.

[Text]

also, in union hiring. Something has to be done about it at all levels. We just cannot say it happens in large corporations, but right down the line . . .

Mr. Muszynski: Sure, and I think the implication of our insistence on the need for much more effective guidelines is that these guidelines will be disseminated widely to all organizations which are involved in the hiring process and even small employers, because I think the enforcement of guidelines in human rights legislation with small employers is obviously much more difficult. But I think what we need here is the development of a kind of affirmative action consciousness at all levels and in all institutions. And that consciousness will take a long time to develop. It does not always mean a strict enforcement or the heavy hand of government, essentially controlling all the activities of employers in different organizations. What it does mean is that there are guidelines that people have to follow and I think, over the years, people in these organizations will be much more conscious of the way in which bias does operate.

Mr. Paproski: Thank you. I know my colleagues have questions to ask, so I will pass.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. Muszynski, following on the general question and answer you made to Mr. Paproski with respect . . . The Canadian corporate experience respects guidelines and affirmative action philosophy, if not implementation of an actual plan, and I believe I heard you say there were Canadian corporations that had had some experience and demonstrated a willingness to take on this added bureaucracy if such were required. I think it would be very important for us if, in fact, you have specific examples, even if you do not relate them to us publicly today, that you communicate with us the names of such corporations, so that we could communicate with them directly. It would be my feeling that if they have experienced something—they may have already practically developed a method that would be useful for us to be able to take a look at in terms of modelling.

Mr. Muszynski: I would encourage you to look at the report of the task force on the labour market. The report was issued two years ago now by the Department of Employment and Immigration. There is a discussion of the implications of affirmative action for corporations, with reference to studies that were done by that task force, which involved interviews with employers. Their findings were that there were, in many cases, employers who had good experiences; and that, indeed, there was also a great deal of sympathy in some cases to the development of affirmative action programs.

• 0930

The Chairman: My point is that I think we are optimistic that is the case, and we start from the premise that there are examples such as that in the Canadian scene. But I am looking to you specifically for any examples within your knowledge of these corporations, so we can identify them in the sense of being able to at least communicate with them and share with

[Translation]

Vous savez très bien que les syndicats en font autant avec leur propre système d'embauche. Il faut donc s'attaquer à tous les fronts en même temps. Il ne faut pas dire que cela ne se produit que dans les grandes entreprises, car en dessous . . .

M. Muszynski: Bien sûr, et c'est la raison pour laquelle nous insistons pour que des directives précises soient imposées à toutes les organisations dotées d'un processus d'embauche, y compris les petits employeurs, car l'application des directives de la Loi sur les droits de la personne au niveau des petits employeurs est certainement beaucoup plus difficile à assurer. Il faut donc, à mon avis, essayer de sensibiliser tous les niveaux et toutes les organisations à la nécessité d'instaurer une plus grande justice sociale. Certes, cela prendra du temps. Un tel processus n'exigera pas automatiquement l'intervention stricte ou brutale du gouvernement pour contrôler toutes les activités des différentes organisations. Par contre, il faudra que ces organisations soient elles-mêmes convaincues de la nécessité de respecter ces directives, afin d'éliminer complètement tout préjugé à cet égard.

M. Paproski: Merci. Je sais que mes collègues ont des questions à vous poser, alors je leur cède la place.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Monsieur Muszynski, en répondant à M. Paproski, vous avez dit que certaines entreprises canadiennes avaient déjà mis en place, ou avaient manifesté le désir de le faire, ces nouvelles procédures d'embauche. Il nous serait très utile d'avoir des exemples précis et, si vous ne pouvez pas les donner publiquement aujourd'hui, vous pourriez peut-être nous communiquer les noms de ces entreprises afin que nous puissions les contacter directement. Si elles ont déjà mis sur pied un système quelconque, il nous sera certainement très utile de le savoir lorsque nous parlerons de «modèles».

M. Muszynski: Je vous invite à prendre connaissance du rapport du groupe de travail sur le marché du travail. Ce rapport a été publié il y a deux ans par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Il y est question des conséquences des programmes de promotion sociale pour les entreprises, ainsi que des entrevues réalisées par ce groupe de travail auprès des employeurs. Ce groupe a constaté que, dans la plupart des cas, les employeurs qui avaient choisi le nouveau système en avaient bénéficié; de plus, certains avaient une attitude favorable à la mise sur pied de programmes de promotion sociale.

Le président: Nous considérons avec optimisme que tel est le cas, et nous partons du principe qu'il existe de tels exemples au Canada. Mais je vous demande de nous fournir les noms de telles sociétés afin que nous puissions au moins communiquer avec elles et leur parler de leur expérience pour savoir quelles

[Texte]

them their experience, so that we might benefit from what that experience has been and what modifications they have made as they have progressed through the implementation of this kind of program.

So if any of that kind of information is available to you, as I say, I would invite you to communicate it to us.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

I want to follow up in the same vein because I think we often hear reports of all these good things happening. They say something good is happening in Nova Scotia; we go to Nova Scotia and talk to the people, and it is not quite the same story. So that is why we are interested in the personal experience.

• 0935

This report would be funded partially through Secretary of State and other donations. You are a member of United Way in Toronto, are you?

Rev. Frerichs: Yes.

Mr. Lewycky: And all the member organizations that are also members of United Way either receive funds or whatever. To what extent would a report like this be circulated to these voluntary and other organizations? And to what extent would there be a knowledge or co-ordination in this regard to, say, members of United Way and also yourself as the Social Planning Council?

Rev. Frerichs: With respect to this kind of document?

Mr. Lewycky: Typically about this one. What kind of dissemination would there be of this type of information?

Rev. Frerichs: When we publish a document of this nature, it generally tends to get published through the press, number one. The second thing we did, after this document was published, was to hold a major conference here in Metropolitan Toronto specifically on the subject. There were something like 200 or 250 people at that event, many of whom, of course, would be representatives of collegial agencies in the community. Various levels of government were there and participated. The report received a fairly wide circulation in the community back in 1982 when it was published.

Partly in response to this kind of an effort, the United Way of greater Toronto, I am pleased to say, has made the issue of multicultural relations in Metropolitan Toronto one of its own funding priorities for the current year.

The Social Planning Council itself has applied for further funds from the Secretary of State, which we gather is now before the Treasury Board of the federal government to do further, more detailed, studies on this subject. If you can push the Treasury Board to get us our grant, we would be quite pleased.

Mr. Lewycky: The reason I ask is because I know there has been an influx, gathering by your preface here, of various

[Traduction]

modifications elles ont apportées en mettant en oeuvre ce genre de programme.

Si vous avez ce genre de renseignements, je vous demande de nous les communiquer.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Je tiens à poursuivre dans le même esprit, car nous entendons souvent parler de rapports qui indiquent qu'il se passe beaucoup de bonnes choses. Nous avons entendu dire qu'il y avait quelque chose de bien qui se produisait en Nouvelle-Écosse, mais pourtant lorsque nous nous y sommes rendus, nous nous sommes aperçu que ce n'était pas tout à fait cela. Voilà pourquoi nous nous intéressons aux expériences personnelles.

Le rapport serait financé en partie par le Secrétariat d'État et par d'autres dons. Vous êtes membres de Centraide de Toronto, n'est-ce pas?

Le Rév. Frerichs: Oui.

M. Lewycky: Et toutes les organisations membres qui participent également à Centraide reçoivent du financement ou quelque chose. Dans quelle mesure un tel rapport serait-il distribué à des organisations bénévoles et autres? Dans quelle mesure y a-t-il une coordination entre les membres de Centraide et votre Conseil?

Le Rév. Frerichs: Pour ce qui est de ce genre de document?

M. Lewycky: Oui, comment ce genre de document serait-il distribué?

Le Rév. Frerichs: Tout d'abord, lorsque nous publions ce genre de documents, ils ont tendance à être publiés par les médias. Deuxièmement, après la publication du document en question, nous avons tenu une conférence importante ici à Toronto sur le sujet. Il y avait environ 200 ou 250 participants qui ont assisté à la conférence, dont beaucoup étaient des représentants d'organismes communautaires semblables. Il y avait également des représentants des différents niveaux du gouvernement. Le rapport a été largement diffusé au moment de sa publication en 1982.

Grâce en partie à ce genre d'initiative, je suis heureux de vous dire que Centraide de Toronto métropolitain a accordé une priorité de financement à la question des relations multiculturelles à Toronto cette année.

Le *Social Planning Council* lui-même a présenté une autre demande de financement au Secrétariat d'État. Nous croyons comprendre qu'elle est maintenant devant le Conseil du Trésor pour une étude plus détaillée. Si vous pouviez encourager le Conseil du Trésor à nous donner notre subvention, nous vous en serions très reconnaissants.

M. Lewycky: Si je vous pose la question, c'est que je crois comprendre d'après votre préface, qu'il y a eu une augmenta-

[Text]

organizations that involve visible minorities. I assume they receive or might have access to the report too. As a result, did United Way set out any of these public guidelines you were recommending? You seem to suggest that they, at least, set out some priorities.

Rev. Frerichs: The United Way itself, I suspect, would not publish guidelines for hiring, for instance. That is not the United Way's role in the community, although some of the member agencies, concurrently and subsequently, have done some research on their own organizations and their own organizational attitudes towards their visible minority clientele and their own hiring practices here in the community. The outstanding example that comes to mind immediately is the Metro Toronto Children's Aid Society which has done a major, almost pioneering, piece of work in that area. I suspect their report would be available through Mr. Doug Barr, the Executive Director.

• 0940

Mr. Lewycky: All right, that is sort of hitting the nail on the head. That is the type of ideas we were looking at to see . . . In this proposal you have, is part of the proposal a follow-up to see what impact this report has had on organizations?

Mr. Muszynski: It is certainly a follow-up in terms of responding to some of the criticisms. The major criticism, of course, is that our data do not prove beyond a doubt that discrimination is widespread. Our data are at best inferential, in the sense that we have information collected from the census in 1971 and the census in 1976 and a variety of other studies on minority populations that indicate that those groups suffer in terms of their experience of unemployment and their experience of lower incomes with exactly the same qualifications. But that does not tell us that discrimination is actually occurring in the workplace. It does not tell us, for example, that employers are engaging in particular kinds of discrimination.

We have supplemented that information with certainly some of the data from the human rights commissions which does provide us with concrete examples of how discrimination operates and also with the information we have on attitudes that people carry in Toronto, and Canadian society generally, which a number of studies have shown to be quite prejudiced. And we have inferred from all this information that discrimination in the workplace is widespread.

But it is important to say that in Canada there are no systematic data, outside of a few efforts by the Canadian Civil Liberties Association, to investigate the behaviour of employers. That is the kind of information we need. We need to be able to have a more complete anatomy of the way in which discrimination operates in a firm; we need to understand the complete process of hiring and promotion; and we need to be able to examine these procedures much more completely. So that is the intent of our follow-up, to respond to some of those criticisms, and I think it would be, in a sense, a pioneering study for Canada if we undertook it.

[Translation]

tion importante d'organismes dans le domaine des minorités visibles. Je suppose qu'ils reçoivent ou qu'ils ont accès au rapport également. Par conséquent, Centraide a-t-il fixé certaines des lignes directrices que vous avez recommandées? Vous semblez dire qu'au moins cet organisme a fixé certaines priorités.

Le Rév. Frerichs: Je doute que Centraide lui-même publie des lignes directrices quant à l'embauche, par exemple. Ce n'est pas là le rôle de Centraide au sein de la communauté, même si certains des organismes membres ont fait des recherches en même temps et après sur leurs attitudes envers les membres des minorités visibles et sur leurs pratiques d'embauche. L'exemple remarquable qui me vient à l'esprit tout de suite est le travail très important fait par le *Children's Aid Society* du Toronto métropolitain. Je pense qu'on peut obtenir leur rapport en s'adressant à M. Doug Barr, directeur exécutif.

M. Lewycky: Très bien, là vous mettez dans le mille. Voilà le genre d'idées que nous recherchons. Une partie de votre proposition est-elle de donner suite au rapport pour savoir quelles incidences il a eues sur les organismes?

M. Muszynski: Nous allons répondre à certaines des critiques qui ont été formulées. La critique principale, bien entendu, est que nos données ne prouvent pas incontestablement que la discrimination est répandue. Nous avons recueilli nos données à même les recensements de 1971 et 1976, et toutes sortes d'autres études sur les populations minoritaires. D'après ces études, les membres de ces groupes sont désavantagés du point de vue de l'emploi et des salaires, même s'ils ont exactement les mêmes compétences que d'autres personnes. Mais cela ne prouve pas que la discrimination existe dans le milieu du travail. Cela ne prouve pas que les employeurs font preuve de certaines sortes de discrimination.

Nous avons complété ces renseignements avec certaines données que nous avons reçues des commissions des droits de la personne, qui donnent des exemples concrets du fonctionnement de la discrimination et des attitudes plutôt partiales de la population de Toronto et du Canada en général. C'est à partir de tous ces renseignements, que nous avons tiré la conclusion que la discrimination dans le milieu du travail est très répandue.

Mais il est important de souligner qu'il n'existe pas de données systématiques sur le comportement des employeurs au Canada, sauf quelques études faites par l'Association canadienne pour les libertés civiles. Voilà le genre de données dont nous avons besoin. Il nous faut mieux comprendre la façon dont la discrimination fonctionne au sein d'une société. Il nous faut comprendre tout le processus d'embauche et de promotion. Il nous faut pouvoir examiner ces procédés de façon beaucoup plus complète. Voilà donc l'intention de notre suivi. Nous allons répondre à certaines des critiques, et je crois qu'il s'agira d'une étude complètement originale au Canada si nous réussissons à la faire.

[Texte]

Mr. Lewycky: Thank you.

Rev. Frerichs: Could I just follow up on your earlier question in terms of the United Way and United Way member agencies?

Mr. Lewycky: Sure.

Rev. Frerichs: I think there is a fairly deliberate attempt being undertaken in the agency community in Metropolitan Toronto to make very sure, in fact, that visible minorities have greater access to the services network that exists, although there again, firm data are not available at this point. The Social Planning Council has just put together a proposal for a three-year research project on access to human services by minority groups in the community, both in terms of access to services, funding, which of course is a critical issue for a whole lot of groups who are working with visible minorities, and also access to management, volunteer board of directors and those kinds of things. We are currently looking for funding for that particular research project.

So three years from now, if we do in fact get this thing funded, we may be able to tell you more about the current reality in Metropolitan Toronto than we can do now. As I say the hard data are not there.

I am very encouraged. For instance, if one goes to speak to classes of social work students in places like Ryerson or George Brown and so on, one sees—and it is just a visual impression... there are more and more representatives or members of visible minority groups taking those kinds of courses and seemingly moving into this field. Again, this is on the basis of a visual impression only, but I think this is very encouraging, indeed.

Mr. Lewycky: Are there any visible minorities on the staff of the Social Planning Council?

Rev. Frerichs: Yes, sure.

Mr. Lewycky: And how many would there be?

The Chairman: Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: I could not sneak that by you.

• 0945

Rev. Frerichs: There are also visible minority members, of course, on our board of directors; we try to make fairly deliberate efforts to ensure this happens.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

Mr. Veillette.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Monsieur le président, j'ai comme principe que si je veux être respecté, je dois commencer par me respecter moi-même et respecter les autres. Lorsqu'on parle de discrimination de la part de la masse à l'égard des minorités visibles, il y a une question que je me pose, et j'aimerais que M. Frerichs y réponde. Les petites et moyennes entreprises, dans plusieurs cas, sont administrées par des gens qui font partie de minorités

[Traduction]

M. Lewycky: Merci.

Le Rév. Frerichs: Puis-je ajouter quelque chose au sujet de votre question précédente au sujet de Centraide et de ses organismes membres?

M. Lewycky: Certainement.

Le Rév. Frerichs: Je pense que les organismes du Toronto métropolitain font un effort conscient pour s'assurer que les membres des minorités visibles aient un plus grand accès au réseau de services qui existe. Mais là encore, on n'a pas de données précises sur cette question en ce moment. Le *Social Planning Council* vient de préparer une proposition d'un projet de recherche de trois ans sur l'accès des groupes minoritaires aux services humanitaires. L'étude examinera également la question fondamentale du financement, celle de l'accès à la gestion, des conseils d'administration composés de bénévoles, etc. Nous recherchons en ce moment du financement pour ce projet de recherche.

Si nous recevons du financement, nous pourrions peut-être vous en dire davantage dans trois ans sur la situation actuelle à Toronto que nous ne le pouvons en ce moment. Je répète que nous n'avons tout simplement pas de données.

Je me sens pourtant très encouragé. Si on parle aux étudiants en travail social dans des collèges comme Ryerson ou George Brown, on constate qu'il y a de plus en plus de membres de minorités visibles qui suivent ce genre de cours et qui, apparemment, vont travailler dans ce domaine. Je répète qu'il s'agit là d'une simple impression visuelle, mais je crois qu'il s'agit d'un signe très encourageant.

M. Lewycky: Le personnel du *Social Planning Council* compte-t-il des membres des minorités visibles?

Le Rév. Frerichs: Oui, certainement.

M. Lewycky: Combien y en a-t-il?

Le président: Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Vous n'allez pas me permettre de poser cette toute petite question.

Le Rév. Frerichs: Nous avons également des membres de minorités visibles au sein de notre conseil d'administration. Nous faisons des efforts intentionnels dans ce sens.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

Monsieur Veillette.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

I work on the principle, Mr. Chairman, that if I want to be respected, I have to first respect myself and respect others. When I hear about discrimination by the majority towards visible minorities, there is a question that comes to mind, and I would like Reverend Frerichs to respond. Some small and medium-sized businesses are administered by members of visible minorities. I visited a number of such companies, and I

[Text]

visibles. J'ai visité plusieurs de ces industries-là, et j'ai constaté qu'il n'y a pas beaucoup d'employés faisant partie de la masse qui travaillent dans ces industries. Si l'industrie est administrée par des Italiens, on peut être sûr à 100 p. 100 qu'au moins 90 p. 100 ou 95 p. 100 des employés seront italiens. Automatiquement, on voit une discrimination envers la masse. Est-ce que vous avez constaté la même chose que moi à Toronto ou dans les environs?

Mr. Muszynski: If I could respond to that, I think the observation is a correct observation, in the sense that there are networks within minority communities, which lead to hiring practices within those communities and basically benefit those very same communities. The work by Professor Reitz, who I believe you heard yesterday, I think is important to cite here. The work he did was interesting, because it did find that the only way—or one of the only ways—in which minority members could succeed and could find occupational status and achieve certain high levels of wages within certain occupations depended upon those ethnic networks. So in a sense you are right; but on the other hand, when you look at it from overall in society the benefits have been that it has been one of the only ways in which certain minority groups have been able to achieve jobs that they would otherwise not be able to get if they were, in a sense, freer agents within the Toronto labour market.

I will give you an example. Reitz's findings indicated that the success of the Italian and Portuguese populations and the Jewish communities were related very much to their occupational networks, their ethnic networks. The success of the West Indian populations—or the lack of success in terms of the West Indian populations—has been because of the poorly developed networks, in the sense that much of the employment they achieved has very low levels of occupational networking.

So I think it is, in a sense, looking at it from the other side of the coin from what you suggest. I think when you look at it from that point of view, it is not to suggest that this occupational segregation is all that good; but from the point of view of some minority groups it does have positive effects.

• 0950

M. Veillette: Monsieur le président, merci.

Le président: Merci, monsieur Veillette.

The next questioner is Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

You mentioned in your preamble the scarcity of job opportunities and the surplus pool of labour as a good part of the problem, that as long as these factors exist racial unrest will intensify. I agree with you that full employment and the right to work are rights for everyone, but Canada depends on exports for survival and we do not have those world outlets like we did before because of greatly increased work competition. As we do not foresee an upturn in our economy for the immediate future and unemployment remains high, in the two-digit area, and if the economy does have an upturn the first people who will be rehired are the ones who were laid off, before any new employees are taken on, as commendable as

[Translation]

have noticed that there are not many employees from the majority in such companies. If the industry is managed by Italians, you can be sure that at least 95% or 100% of the employees will be Italian. This is automatic discrimination toward the majority. Have you found the same thing in Toronto or the surrounding area?

M. Muszynski: Je pense que votre remarque est fondée. Il existe des réseaux au sein des communautés minoritaires, qui entraînent des pratiques d'embauche qui avantagent les membres des communautés en question. Il est important de mentionner dans ce sens le travail fait par le professeur Reitz que vous avez entendu hier, je pense. Son travail est intéressant, parce qu'il a constaté que les réseaux ethniques constituent une des seules façons par lesquelles les membres des communautés minoritaires puissent réussir à trouver un emploi et à recevoir des salaires assez élevés. Vous avez donc raison dans un certain sens, mais par contre, l'avantage, c'est que ces réseaux constituent une des seules façons par lesquelles les membres des groupes minoritaires ont pu avoir un emploi qu'ils n'auraient pas eu autrement, s'ils fonctionnaient indépendamment dans le marché du travail de Toronto.

Je vais vous donner un exemple. Les conclusions du professeur Reitz ont indiqué que le succès des communautés italiennes, portugaises et juives dépendait beaucoup de l'existence de leurs réseaux ethniques d'emplois. Le manque de succès de la communauté antillaise résulte de ses réseaux très faibles. Les réseaux d'emplois comptent pour très peu dans les emplois trouvés par les Antillais.

Donc, voilà le revers de la médaille, si vous voulez. Même si je ne cherche pas à prétendre que ce genre de ségrégation professionnelle est bonne, elle a des avantages pour des membres de certains groupes minoritaires.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Le prochain sera M. Mitges.

M. Mitges: Merci, monsieur le président.

Dans votre préambule, vous avez parlé de la pénurie de possibilités d'emploi et de l'excédent de main-d'oeuvre comme constituant une bonne partie du problème. Vous avez dit que tant que ces facteurs existeront, les problèmes inter-raciaux s'aggraveront. Je suis d'accord que le plein emploi et le droit au travail sont des droits de chacun, mais le Canada dépend de ses exportations pour survivre, et nous n'avons plus les débouchés que nous avions par le passé à cause de la concurrence beaucoup plus grande. Puisque nous ne prévoyons pas de relance de l'économie dans l'avenir immédiat, et puisque le chômage reste élevé, plus de 9 p. 100, et même s'il y a une relance, les premiers à être réembauchés seront ceux qui ont

[Texte]

the affirmative action programs are—and I agree with them—I see a problem in trying to assert those programs at this particular time of economic doldrums that our country is faced with. So regardless of what we say or do, unless those two problems are resolved, the scarcity of job opportunities and the surplus pool of labour, a lot of the things we are saying right now are redundant.

Rev. Frerichs: I am not sure I agree with you, sir, with all due respect. Let me give you just two examples, which undoubtedly can be multiplied across the nation.

What we need, for instance, here in Metropolitan Toronto is a massive program of social housing, a massive program of new housing that needs to be developed that is affordable for families with low and medium incomes. I am sure this is an issue across the country. Building housing does not in fact depend on our capability to export, and housing is one industry which of course has very important spin-off effects on a whole lot of other industries, refrigerators or furniture or television sets or what have you. That would be one area where massive public investments could have quite immediate employment spin-offs. That is one area.

The other area is that in Canadian cities, as you may well know, our physical infrastructure is rapidly beginning to deteriorate. When we closed down all but two of our beaches last summer because of problems with the sewage system in Metropolitan Toronto something needs to be done about that particular form of the infrastructure. Again, that kind of spending program would have very immediate spin-off effects throughout the economy and clearly does not depend upon exports.

We need a massive program of rehabilitating public transportation in many Canadian cities, and again that is not something that would depend upon exports.

So it seems to me there are a number of things we could in fact do here in Canada.

The social services infrastructure has been quite seriously and significantly eroded since 1975 across Canada, and again it seems to me that there are a whole lot of employment opportunities in the human services field, whether in education or day care or health care, where as I say, one would experience quite immediate effects in terms of the positive effects with respect to the Canadian labour market.

• 0955

So it seems to me we do not have to think only in terms of exports and competing with Japan or West Germany or Brazil or what have you. There are things we can do at home and that need to be done at home quite immediately.

Mr. Mitges: You say we do not need exports. Well, if we are going . . .

Rev. Frerichs: I did not say we did not need exports . . .

[Traduction]

été mis à pied. Même si les programmes d'action positive sont louables—et je suis d'accord avec le principe de ces programmes—je pense que nous aurons du mal à les mettre en oeuvre en ce moment à cause de notre économie plutôt stagnante. Donc, si nous ne réussissons pas à résoudre les problèmes de pénurie de possibilités d'emploi et l'excédent de main-d'oeuvre, beaucoup des commentaires que nous faisons aujourd'hui sont superflus.

Le Rév. Frerichs: Sauf votre respect, je ne suis pas sûr d'être d'accord avec vous. Permettez-moi de vous citer deux exemples, et il existe sans doute beaucoup d'autres exemples semblables dans tout le pays.

Ce dont nous avons besoin ici à Toronto, par exemple, c'est d'un programme massif d'habitations à loyers modiques pour des familles à faible et moyen revenus. Je suis convaincu que ce problème existe dans tout le Canada. La construction domiciliaire ne dépend pas de notre capacité d'exporter, et le logement est une industrie qui a des retombées très importantes sur toutes sortes d'autres produits, comme les réfrigérateurs, les meubles, les postes de télévision, etc. Il s'agit d'un domaine où des investissements massifs de la part du gouvernement pourraient entraîner des emplois immédiatement. Voilà un domaine.

Comme vous le savez peut-être, l'infrastructure physique de bien des villes du Canada commence à se détériorer rapidement. Nous avons été obligés de fermer toutes nos plages sauf deux l'été dernier à cause de problèmes avec le système d'égouts à Toronto. Il faut prendre des mesures pour corriger ce genre de problèmes. Là encore, un programme de dépenses de ce genre ne dépend pas du tout d'exportations, et aurait des retombées immédiates sur toute l'économie.

Il nous faut un programme massif pour rénover le réseau de transport public dans beaucoup de villes du Canada. Là encore, ce n'est pas un programme qui dépend des exportations.

Il me semble donc qu'il y a de nombreuses choses qu'on peut faire ici au Canada.

L'infrastructure des services sociaux du Canada est gravement minée depuis 1975. À mon avis, il existe toutes sortes de possibilités d'emplois dans le domaine de l'enseignement, des garderies, des soins médicaux, etc., qui auraient une incidence positive immédiate sur le marché du travail du Canada.

Il me semble donc que nous n'avons pas à penser seulement à exporter et à faire concurrence au Japon, à l'Allemagne de l'Ouest, au Brésil, etc. Il y a toujours des choses que nous pouvons faire ici et qu'il faut faire immédiatement, ici.

M. Mitges: Vous dites que nous n'avons pas besoin d'exporter. Enfin, si nous voulons . . .

Le Rév. Frerichs: Je n'ai pas dit qu'il ne nous fallait pas exporter . . .

[Text]

Mr. Mitges: No, I did not say that.

Rev. Frerichs: —but there are things we can do immediately.

Mr. Mitges: But without our companies and our exports, we would not have the capital to do all these programs you are suggesting. The wealth has to be produced somewhere.

Rev. Frerichs: Yes, maybe we should stop exporting capital to the United States, and instead, invest \$125 million not in newspapers...

The Chairman: Gentlemen, this is an interesting exercise, but I am really beginning to feel I am chairing a Finance committee instead of the committee we are on.

I suspect we probably have explored that area enough, Mr. Mitges, and I am feeling the press of time.

Monsieur Veillette, je suis désolé, mais j'ai un gros problème. Nous avons commencé un peu en retard ce matin, et le temps passe. J'aimerais bien remercier nos témoins et passer aux prochains.

Gentlemen, thank you very much. We will have to come back for the continuing debate. I thank you for your participation this morning and for the brief. I trust, in the vein explored by a number of my witness and myself, in the event you have some specific names of corporations and institutions that have entered into and are currently experiencing affirmative action models, you will make them available to us. That, together with the information you have already provided, would be most helpful.

Rev. Frerichs: Thank you very much, sir.

The Chairman: Thank you.

May I call on the Canadian School Trustees Association, Ernie Checkeris.

Mr. Checkeris, welcome. We apparently had some information from you which, unfortunately, through administration we have left in Ottawa. So we are not working from a document with you this morning, although we have had the opportunity to go over it. If you have an extra copy, it might be of some help to the committee if the clerk could have that.

Mr. Ernie Checkeris (President, Canadian School Trustees Association): I hope I have a copy. I think I gave the last one to the press.

• 1000

The Chairman: Well, that is not the first time; nor will it be the last, I am sure.

Mr. Checkeris: I have a friend in the audience to whom I also gave a copy, who is a member of the Advisory Council on Multiculturalism in Toronto here. Anyway, I will begin if you like.

The Chairman: Please.

Mr. Checkeris: I am pleased to be here, for more reasons than one. I looked out of my hotel room this morning at Bond

[Translation]

M. Mitges: Non, je n'ai pas dit cela.

Le Rév. Frerichs: ... mais il y a certaines choses que nous pouvons faire immédiatement.

M. Mitges: Mais sans nos compagnies et nos exportations, nous n'aurions pas les capitaux qu'il faut pour mettre en branle tous ces programmes que vous proposez. Il faut bien prendre ces sous à quelque part.

Le Rév. Frerichs: Oui, mais peut-être pourrions-nous cesser d'exporter des capitaux aux États-Unis et, au lieu de cela, investir \$125 millions non pas en journaux...

Le président: Messieurs, c'est très intéressant, mais j'ai l'impression de présider plutôt une séance du Comité des finances que du Comité des minorités.

Je crois que nous avons probablement suffisamment étudié cette question, monsieur Mitges, et le temps presse.

Mr. Veillette, I am really sorry but I have a big problem. We started a little late this morning and time is flying. I would like to thank these witnesses to go on to the next ones.

Messieurs, merci beaucoup. Nous devons revenir pour poursuivre le débat. Je vous remercie d'avoir participé à notre séance ce matin et pour votre mémoire aussi. Pour poursuivre dans la voie proposée par un certain nombre de témoins et moi-même, si jamais vous aviez des noms précis de compagnies ou d'organismes qui font à l'heure actuelle l'expérience de modèles d'action positive, j'espère que vous nous en saisissez. Cela, parallèlement aux renseignements que vous nous avez déjà fournis, nous serait très utile.

Le Rév. Frerichs: Merci beaucoup, monsieur.

Le président: Merci.

Puis-je demander à la *Canadian School Trustees Association*, M. Ernie Checkeris, de s'avancer.

Bienvenue, monsieur Checkeris. Apparemment que nous avons certains de vos documents que, malheureusement, à cause de problèmes administratifs, nous avons laissés à Ottawa. Nous n'avons donc pas de document ici ce matin quoique nous avons eu l'occasion de l'étudier. Si vous en avez un exemplaire supplémentaire, il serait peut-être utile au Comité que vous le remettiez au greffier.

M. Ernie Checkeris (président, Canadian School Trustees Association): J'espère que j'en ai un exemplaire. Il me semble que j'ai donné le dernier à la presse.

Le président: Ce n'est certainement pas ni la première ni la dernière fois que cela se produit, j'en suis sûr.

M. Checkeris: J'ai un ami dans l'auditoire à qui j'ai donné un exemplaire et qui est membre du Conseil consultatif sur le multiculturalisme à Toronto. Enfin, je commence, si vous le voulez.

Le président: S'il vous plaît.

M. Checkeris: Je suis heureux de me trouver ici pour plus d'une raison. Ce matin, en me levant, de ma chambre d'hôtel,

[Texte]

Street, looking out over Cabbage Town. I was born here of Greek immigrants from Turkey.

Mr. Mitges: Welcome to the club.

Mr. Checkeris: Yes, sir.

It also recalled to me this morning that the Greek Orthodox Church used to stand at the corner of Jarvis and Dundas, and I was altar boy there once with running shoes. Now it has moved up just one block, up here on Bond Street.

I also recall when I was a young man with my three brothers going to Toronto Island with my mother, who wore a babushka and who wore bloomers of the shape of a Greek peasant, and being turned back at the other side of the ferry because the sign overhead said: Gentiles only.

Now in my time, in the 50-some-odd years I have lived in Toronto, changes have taken place. I did not realize there was a thing called racism or prejudice at the time. I lived in a neighbourhood that now we would call a multicultural neighbourhood—that is a new word over the few years. I realized over the years as I grew up and went to Central Tech and joined the navy that one of the criteria to eliminate racism and prejudice is understanding. I was very fortunate in my lifetime to have been born in Cabbage Town to realize that the men and the young women around me, who were both visible and invisible minorities, shared a very common problem; that was one of hunger, because we were raised during the depression. We did not look at people and say to ourselves that they were visibly different. We were all the same.

I represent the Canadian School Trustees Association. We are an umbrella organization that covers each particular province. Canada is an unusual federal country, because we have 10 very different provinces under one flag . . .

The Chairman: Could I interrupt you for a moment, Mr. Checkeris?

Mr. Checkeris: By all means.

The Chairman: I apologize for doing this, but I should explain that this is a parliamentary committee . . .

Mr. Checkeris: Yes.

The Chairman: This is not for yourself, sir, but rather for the press individuals that I have in the room from time to time.

Parliamentary rules are taken with us from Ottawa; they are that no photographers, no electronic media may be exercising their trade while the parliamentary committee is going on. I apologize if that is inconvenient, but it is one of the rules I have to maintain as a parliamentary rule while we are in session. If in fact you would like to take some photographs, I would be delighted at some point to break so that we could do that, but I ask you please not to be taking photographs while the committee is in operation. Thank you.

I am sorry, sir.

[Traduction]

je voyais *Cabbage Town* et *Bond Street*. Je suis né ici, fils d'immigrant grecs venant de Turquie.

M. Mitges: Bienvenu au club.

M. Checkeris: Oui, monsieur.

Je me suis aussi rappelé ce matin que l'église orthodoxe grecque se trouvait anciennement aux coins des rues Jarvis et Dundas et que j'y ai servi la messe plus d'une fois en souliers de tennis. Cette église se trouve maintenant sur *Bond Street*.

Je me souviens aussi que lorsque j'étais jeune, moi et mes trois frères sommes allés à *Toronto Island* avec ma mère qui portait une babushka et de gros pantalons bouffants comme en portent les paysans grecs; on s'était vu refuser l'accès au traversier parce qu'il y avait une grosse pancarte qui disait: «Interdit aux Juifs».

Maintenant, aujourd'hui, 50 années plus tard, à Toronto, je constate qu'il y a eu bien des changements. À l'époque, je ne me rendais pas compte qu'il existait une chose qu'on appelait racisme ou préjugé. Je vivais dans un quartier dont on dirait aujourd'hui qu'il est multiculturel: c'est un mot nouveau inventé depuis peu. Avec les années, j'ai vieilli, je suis allé à l'école *Central Tech* et je suis ensuite devenu marin et j'ai appris qu'un des critères qu'il faut pour éliminer le racisme et les préjugés, c'est la compréhension. J'ai eu la chance de naître à *Cabbage Town* et de m'apercevoir que les jeunes gens et les jeunes femmes qui m'entouraient, qui faisaient partie de minorités visibles et invisibles, partageaient tous mes problèmes; c'était un problème commun, on avait faim car c'était le temps de la crise. On ne regardait pas les autres pour nous dire qu'ils étaient visiblement différents de nous. Nous étions tous pareils.

Je représente la *Canadian School Trustees Association*. C'est un organisme central qui regroupe les diverses provinces. Le Canada est doté d'un système fédéral inhabituel car il y a dix provinces très différentes vivant sous un même drapeau . . .

Le président: Je puis vous interrompre un instant, monsieur Checkeris?

M. Checkeris: S'il vous plaît.

Le président: Je vous présente mes excuses, mais il me faut vous expliquer qu'il s'agit ici d'un comité parlementaire . . .

M. Checkeris: Oui.

Le président: Ce n'est pas pour vous que je dis cela, monsieur, mais plutôt pour ces représentants de la presse qui nous arrivent dans la salle de temps à autre.

Les règles du parlementarisme qui s'appliquent à Ottawa s'appliquent aussi ici; c'est-à-dire qu'aucun photographe, personne des médias électroniques, ne peut exercer son métier tandis que se déroule une séance de comité parlementaire. Je suis désolé si cela vous ennuie, mais c'est un des règlements que je dois respecter pendant que siège le comité parlementaire. Si vous voulez prendre des photos, je serai heureux d'interrompre la séance afin de vous permettre de le faire, mais je vous demanderais de ne pas prendre de photos pendant les séances du Comité. Merci.

Désolé, monsieur.

[Text]

Mr. Checkeris: It is quite okay.

At any rate, the Canadian school trustees I represent all across Canada are faced almost daily with the education of youth not only in a matter of reading, writing, and arithmetic—which people seem to call the basics—but in the business of understanding one another. I have been a public school trustee for 35-some-odd years in the Sudbury area, and during that time have met and understood a lot of kids.

As a public school trustee I think it is part of the education of a child to live in a school that has people about it, children around him who are different from him, and allow a good teacher to educate the child not only in the basics but also in those things that are important in life; that is, to understand that he may be different, but on the other hand is very much the same—and we are all the same.

One of the problems I face personally with the business of legislation and human rights and the business of racism and prejudice is that laws have never and will never change the hearts of men. There will always be malcontents, and I suggest perhaps—maybe I am being purely negative, but I am trying to be realistic—we will never get rid of the idea of racism. I have been in business for 35 years in Sudbury, and even yet I get racial slurs because of my name or because of some hard bargaining in business; that I guess will exist as long as people are people.

What I am concerned about is that if we do pass laws—and we do pass laws constantly; we seem to have a lot of laws—we create what I would call a special category. And when you create a special category of visible minorities you highlight them and you make those who are around them look at them as being special or different or being treated differently. That causes some tension, and that can be difficult.

• 1005

At any rate, essentially our brief says that as school trustees and as school systems across Canada we can help and we can do a lot of work for the federal government, for Canada.

One of the problems we face, and I guess everybody faces across Canada, is the matter of money. We require money for services to new immigrants. One of the critical parts of understanding one another is to be able to speak one of the official languages in the area where you live; that is one of them. Many of our schools boards across Canada, on their own tax money, are supplying English as a second language because sufficient funds do not come from either the provincial governments or the federal government.

[Translation]

M. Checkeris: Ça va.

De toute façon, les commissaires canadiens d'écoles que je représente et qui viennent de partout au Canada font face, presque quotidiennement, à des problèmes d'éducation de la jeunesse, non seulement pour ce qui est de la lecture, de l'écriture et des mathématiques, ce qui semble être les éléments de base aux yeux de la plupart, mais aussi pour ce qui est d'amener les gens à se comprendre les uns les autres. Je suis commissaire d'école depuis 35 ans environ dans la région de Sudbury et pendant toutes ces années, j'ai rencontré beaucoup d'enfants et j'ai dû aussi les comprendre.

En qualité de commissaire d'école, je crois que vivre avec tous ceux qui l'entourent à l'école fait aussi partie de l'éducation de l'enfant, qu'il doit apprendre à vivre avec les gens différents qui l'entourent et qu'il faut permettre au bon professeur non seulement d'enseigner la matière scolaire de base aux enfants, mais aussi de leur apprendre toutes ces choses qui sont importantes dans la vie; c'est-à-dire qu'il peut amener l'enfant à comprendre qu'il est différent des autres, tout en leur ressemblant énormément—que nous sommes tous pareils.

Personnellement, un des problèmes auxquels j'ai à faire face avec toutes ces histoires de législation, de droits de la personne, de racisme et de préjugés, c'est que les lois n'ont jamais changé ni ne changeront jamais le coeur des hommes. Il y aura toujours des mécontents et peut-être pensez-vous que je fais preuve de négativisme pur, mais j'essaie d'être réaliste et c'est pour cela que je vous dis que nous ne réussissons jamais à nous débarrasser de l'idée du racisme. Je fais des affaires à Sudbury depuis 35 ans et même aujourd'hui, on me lance par la tête des insultes racistes soit à cause de mon nom, soit que je suis dur à battre en négociations commerciales; je crois que ce genre de phénomène existera tant que le monde sera monde.

Ce qui m'inquiète, c'est que si nous adoptons des lois—et nous adoptons constamment des lois; il me semble que nous avons beaucoup de lois—nous créons ce que j'appellerais une catégorie spéciale. Et quand vous créez une catégorie spéciale de minorités visibles, vous les mettez sous le feu des projecteurs et demandez à ceux qui les entourent de les voir sous une lumière différente ou de les traiter différemment. Cela crée une certaine tension et ça peut rendre la situation difficile.

Bref, notre mémoire énonce essentiellement ceci: les commissaires d'école et les systèmes scolaires du Canada peuvent aider le gouvernement fédéral et peuvent faire beaucoup pour la cause du Canada.

Un des problèmes auxquels nous, et le reste du Canada, avons à faire face, c'est l'argent. Nous avons besoin d'argent pour offrir des services aux nouveaux immigrants. L'un des éléments clés qui permette de se comprendre les uns les autres, c'est de pouvoir parler l'une des deux langues officielles là où l'on habite. Bon nombre des conseils scolaires, au Canada, en puisant à même leurs propres finances, offrent des cours d'anglais langue seconde, parce qu'ils ne reçoivent pas suffisamment de fonds des gouvernements provinciaux ni du gouvernement fédéral.

[Texte]

But that is not enough. What you have to do is not only educate the child in the languages and customs of the country, but you must educate the family. The mother and father are most important, and we indicate in our brief that we suggest Manpower and Immigration, when they are bringing people into Canada, should endeavour to teach them some of the customs Canadians have developed over the years. As well, when they do arrive at a particular community, they should provide that community or the school board, if you like, with the facilities and the resources to educate those around them as well. It is very important.

I have found over the years that, once people understand, the colour does not make any difference. Once people understand that my hopes and my desires or the visible minorities' hopes and desires are much the same as mine for my children and for my family and for my destiny, then we find agreement does take place.

• 1010

The difficulty with our particular national set-up—and as President of the Canadian School Trustees Association I find it most extraordinary, and I think your functions as a federal government must be just about as difficult—is that we have 10 horses that have a tendency to go off in all directions. We have a constitution that says you are not allowed to send money directly to a school board, and they have in the United States south of us. Moneys must be channelled through the provincial governments, and each one takes its croupier's share, and the money does not always end up where it should go. I found that all across Canada over the past two years as President of CSTA.

I think it is important that this committee recommends to the government, through Manpower and Immigration or whatever you want to recommend it through, that moneys and resources be provided to school boards for this particular function, to help them educate and inculcate in both sides—not just the visible minorities, but both sides . . . the differences that exist and how pleasant it can be to be different and to enjoy the customs of each other. In the end, with that understanding, I believe we can have a pretty serene society.

We do underline, though, that we do not believe we will ever get rid of racism or prejudice. To change the hearts of men is most difficult.

The Chairman: Thank you, Mr. Checkeris.

Mr. Lewycky, followed by Mr. McCauley.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I wonder if you could tell me whether the Canadian School Trustees Association have a written policy on multiculturalism. Has it appeared on the agenda of your conferences? If so, could you tell me something about it? When was it passed, and what does it say?

[Traduction]

Mais cela ne suffit pas. Non seulement faut-il enseigner à l'enfant les langues et les coutumes du pays, mais il faut aussi le faire pour la famille. Puisque le père et la mère sont également essentiels dans cet apprentissage, nous avons suggéré que Main-d'oeuvre et Immigration, en accueillant les immigrants au Canada, s'efforce de leur enseigner certaines des coutumes que les Canadiens ont développées au fil des ans. En outre, à l'arrivée dans une collectivité donnée, ce même ministère devrait fournir à celle-ci et au conseil scolaire les installations et les ressources nécessaires pour instruire tous ceux qui entourent les immigrants. C'est très important.

Nous avons constaté avec les ans que, une fois que les gens se comprennent, la couleur n'a plus d'importance. Nous avons constaté ceci. Dès que l'on comprend que mes desirs, mes espoirs pour mes enfants, pour ma famille et mon avenir, sont tout à fait les mêmes que ceux des minorités visibles, l'harmonie s'installe entre tous.

En tant que président du *Canadian School Trustees' Association* l'(Association canadienne des commissaires d'école), j'ai constaté que la difficulté la plus cruciale de notre système national canadien, c'est que nous avons dix chevaux qui galopent souvent dans toutes les directions. J'imagine que cela ne facilite pas non plus vos fonctions en tant que gouvernement fédéral. Notre Constitution, contrairement à celle de nos voisins américains du Sud, stipule que nous n'avons pas le droit d'envoyer de l'argent directement à un conseil scolaire. Comme l'argent doit passer par le gouvernement provincial et que chacun prélève sa part de croupier, il n'aboutit pas toujours là où il devrait aller. C'est ce que j'ai malheureusement constaté en tant que président de la CSTA, depuis deux ans, et cela à l'échelle du Canada.

Il est important pour votre Comité de recommander au gouvernement d'envoyer directement aux conseils scolaires les sommes et les ressources voulues par l'intermédiaire de Main-d'oeuvre et Immigration, ou de quelque autre façon, afin de leur permettre justement de remplir la fonction particulière suivante: instruire les minorités visibles et le groupe majoritaire des différences qui existent entre les deux, et leur faire comprendre à quel point il est agréable d'être différent et à quel point on peut jouir des coutumes des autres. En fin de compte, c'est cette tolérance qui nous permettra d'avoir une société sereine.

Nous tenons à souligner, cependant, que nous ne croyons pas qu'il ne soit jamais possible d'éliminer tout racisme ou préjugé. Il est extrêmement difficile de changer le coeur des hommes.

Le président: Merci, monsieur Checkeris.

Monsieur Lewycky, suivi de M. McCauley.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

L'Association canadienne des commissaires d'école a-t-elle publié une politique sur le multiculturalisme? Avez-vous discuté de ce point lors de vos conférences? Le cas échéant, pouvez-vous me dire quelles ont été vos conclusions? Quand votre politique a-t-elle été adoptée, et que dit-elle?

[Text]

Mr. Checkeris: Yes, we have resolutions, and parts of our by-laws have evolved. We say here in this Article 003, Section 204, on Governance:

The terms of the British North America Act wherein the Legislature of each province may exclusively make laws in relation to education, should be supported.

Nevertheless, the Canadian School Trustees Association also supports the principle of equality of opportunity where the fulfillment of the individual shall not be dependant on race, religion, economic status or place of residence.

We are saying in effect that the public school trustees' doors are open to everyone, no bars.

I think it carries on through here:

All children regardless of their location or economic status should have educational opportunities for the maximum development of their potential.

Further that the principle of equality of opportunity shall not be dependant on race, religion, economic status, sex or place of residence. Both can best be served by a Department of Education of a province being responsible for standards, financial assistance, consultation, research and insuring that school trustees and their school boards adhere to their responsibilities.

If I may just carry on further, there are three of them in a row:

In recruiting or admitting immigrants, Canada has a responsibility to assure, in the best interests of all concerned, that the children of the immigrants are given adequate preparation in, and be responsible to, the Canadian way of life.

Education shall be devoted to the full development of the human personality and the strengthening of rights and fundamental freedoms. It shall promote understanding, tolerance and friendship among all cultural, racial and religious groups.

• 1015

Although this may be Canadian—the Canadian school trustees... I have an article that comes from a little more local body. The North York Board of Education adopted the policy, for example; it is a classical one, because we find all across Canada that boards do have this statement of policy. The North York Board's is one of the best we have seen. If I may suggest it, we are quite prepared to gather more information for you, if you like. This was done rather hurriedly in the last two months. I have to have a board of directors meeting for them to concur with this, but we could gather more information for you as to what school boards are doing across Canada.

[Translation]

M. Checkeris: En effet, nous avons certaines résolutions et parties de nos règlements qui ont été modifiées en ce sens. Ainsi, je cite à l'article 003, partie 204, au sujet du gouvernement:

Nous croyons qu'il faut souscrire aux stipulations de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique aux termes desquelles le pouvoir législatif provincial peut exclusivement adopter des lois en matière d'éducation.

Néanmoins, l'Association canadienne des commissaires d'école souscrit par ailleurs au principe de l'égalité des chances, là où la destinée d'une personne ne dépend pas de sa race, de sa religion, de son statut économique ni de son lieu de résidence.

En fait, nous disons simplement que les portes des commissaires d'écoles publiques sont ouvertes à quiconque, sans aucune restriction.

Je poursuis ma citation:

Tous les enfants, où qu'ils habitent et quel que soit leur statut économique, devraient avoir des chances égales de s'instruire afin qu'ils développent au maximum leurs possibilités.

De plus, le principe d'égalité des chances ne doit pas dépendre de la race, de la religion, du statut économique, du sexe ni du lieu de résidence. Ces intérêts peuvent être au mieux servis par un ministère provincial de l'éducation qui soit garant des normes, de l'aide financière, de la consultation, de la recherche et qui soit chargé d'assurer que les commissaires d'école et les conseils scolaires assument leurs responsabilités.

Si vous me permettez de poursuivre, je vous citerai les trois principes qui suivent:

En recrutant et en recevant des immigrants, le Canada doit faire en sorte que, dans le même intérêt de tous, les enfants des immigrants reçoivent toute la préparation voulue pour accéder, avec le sens de la responsabilité, au mode de vie canadien.

L'éducation sera consacrée à l'épanouissement complet de la personnalité humaine et au renforcement des libertés et des droits fondamentaux. Elle prônera la compréhension, la tolérance et l'amitié entre tous les groupes culturels, raciaux et religieux.

Bien que nous soyons une association canadienne, j'aimerais vous faire part d'un article qui nous vient d'un organisme plus local: il s'agit de la politique, classique puisqu'elle a été adoptée comme énoncé de politique par beaucoup de conseils scolaires au Canada, adoptée par le Conseil scolaire de North York. Le Conseil de North York est l'un de nos meilleurs. Soit dit en passant, nous sommes prêts à recueillir plus d'informations pour vous, si vous le désirez, puisque tout ce que nous avons ici a été colligé rapidement dans les deux derniers mois. Il me faut bien sûr obtenir l'assentiment du Collège des directeurs, mais nous pourrions vous faire parvenir des renseignements sur les activités des conseils scolaires au Canada.

[Texte]

Mr. Lewycky: Any specific illustrations or written policies that school boards would have would be more than welcome and if also any policies . . . You can maybe tell me whether, in your meetings, you have any policies or resolutions with regard to heritage languages or the community use of schools. You have said that education should be not just for children but also for parents of children, or families. I am just wondering, if you have passed any resolutions at the national level, whether we could be apprised of those.

Mr. Checkeris: Okay. We do support heritage . . . As a matter of fact, I am the founding chairman of the Ontario Advisory Council on Multiculturalism and Citizenship, and during the three and a half years when I was chairman, we were able to pilot through the Ontario government the heritage language program as it exists in Ontario, which I think is quite excellent. Moneys are made available 100% for heritage language classes if boards wish to mount them.

Mr. Lewycky: Are there any resolutions from the Canadian School Trustees?

Mr. Checkeris: I really could not say; I do not have it here, but I am sure there are.

Mr. Lewycky: If we could have those, we would appreciate that.

Mr. Checkeris: The North York one here indicates—I think it is important, it is the last item—that:

The Principals of the North York schools refuse to admit to the school or classroom, subject to an appeal to the board, any person, group or association whose intent is to preach discrimination on the basis of race, creed, colour, nationality or place of origin.

There are five other items in here that will be in the brief when you receive it.

Mr. Lewycky: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Mr. Checkeris, let me share with you some Friday morning frustrations, after a long week. You have stated—and you are not the first person to appear before us to say it—that we need more money. I react negatively to that when I see things that can be done without money that are not being done. Let me give you an example. There is a province in Canada, which will go unmentioned, that has a Schools Act that says if certain religious practices are going on students in the minority do not have to participate in those practices; they can go stand outside the classroom. If you wanted to heighten discrimination, you could not think of a better way to do it. Why does that exist in this country? What powers do you have, as a national body, to say to your provincial counterparts: Hey, that is wrong; clean up your act.

Mr. Checkeris: You touch a sensitive point. I am a public school trustee. I believe the state must teach every child, and the public school system must accept every child, who comes to their door. I do not mind mentioning that the Province of

[Traduction]

M. Lewycky: Nous accueillerions avec plaisir toutes illustrations précises des activités des conseils scolaires, ainsi que toutes politiques rédigées par ceux-ci. Pourriez-vous me dire si vos réunions vous ont permis d'établir des politiques ou des résolutions portant sur les cours de langue d'origine ou sur l'utilisation des écoles par la collectivité. Puisque vous prétendez que l'instruction ne devrait pas s'appliquer uniquement aux enfants, mais aussi à leurs parents et familles, avez-vous adopté des résolutions en ce sens au niveau national dont nous pourrions être informés?

M. Checkeris: Très bien. Nous appuyons en effet les cours de langue d'origine . . . En fait, je suis le président fondateur du Conseil consultatif ontarien sur le multiculturalisme et le civisme. Au cours des trois ans et demi de mon mandat, nous avons réussi à piloter au gouvernement de l'Ontario le programme des cours de langue d'origine que dispensent la province et qui me semblent excellents. Si les conseils scolaires font part de leur intention de mettre sur pied des cours en ce sens, on leur fournit tout l'argent nécessaire.

M. Lewycky: L'Association canadienne des commissaires d'école a-t-elle émis des résolutions en ce sens?

M. Checkeris: Je ne pourrais dire; je n'ai rien sous les yeux, mais je suis sûr qu'il y a quelque chose à quelque part.

M. Lewycky: Si vous pouviez nous l'envoyer, cela nous serait bien utile.

M. Checkeris: Je voudrais terminer par la politique de North York qui me semble importante:

Les principaux des écoles de North York refusent d'admettre à l'école ou dans la salle de classe, sous réserve d'un appel au conseil, tout groupe, personne ou association qui chercherait à prôner la discrimination en fonction de la race, la croyance, la couleur, la nationalité ou le lieu d'origine.

Il y a également cinq autres points qui seront mentionnés dans le mémoire que vous recevrez.

M. Lewycky: Merci.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Monsieur Checkeris, je vais partager avec vous mes frustrations du vendredi matin qui suivent une longue semaine. Vous n'êtes pas le premier témoin à prétendre qu'il vous faut obtenir plus d'argent. Je réagis toujours très mal à cela, quand je sais toutes les choses qui peuvent se faire sans argent, et auxquelles on ne pense pas. Par exemple, dans une des provinces canadiennes que je ne nommerai pas, la Loi sur les écoles décrète que les élèves de minorités religieuses ne sont pas obligés de participer aux pratiques religieuses de la majorité, mais qu'ils peuvent pendant ce temps sortir de la classe. Rien n'est meilleur pour accentuer la discrimination. Pourquoi permettons-nous cela au Canada? Votre organisme national a-t-il le pouvoir de dire à ses homologues provinciaux qu'ils font certaines erreurs et qu'ils doivent se corriger?

M. Checkeris: Vous touchez là un problème délicat. Je suis commissaire d'une école publique. Je suis d'avis que l'État doit enseigner à tous les enfants et que le système d'écoles publiques doit accepter tous les enfants qui frappent à sa porte. Je

[Text]

Ontario has a Roman Catholic separate school system as well that does not have to accept every child. As a matter of fact, in our Human Rights Code in Ontario, the Roman Catholic separate school system can discriminate, has the legal right to discriminate. There is no appeal. If they want to say to this child, no, you cannot attend our school system, there is no appeal. There is an appeal, of course, in the case of public school trustees, so I am a supporter of the open public school system.

Mr. McCauley: I am talking about public school systems.

Mr. Checkeris: The problem we have in the public school system—and it has been compounded as time has gone on—is that at one time this was strictly an Anglo-Saxon area but, as time has gone on, we have very many esoteric religions that are available. There is a problem for the schools: What do we do with the one child? It is a very difficult problem. Teachers face it every day. What do we do with that one child whose parents say they do not want him in that class at that time and there are no facilities for the child to go to?

• 1020

Mr. McCauley: No, that is not a generality.

Mr. Checkeris: It does not happen as often as you think it does. There are accommodations. Principals do take them into their office and there are some problems for those people.

Mr. McCauley: Oh, good. They take them into their office.

Mr. Checkeris: Where would you suggest they go? If the parents say they do not want that child in that classroom at that time, what do we do with that child?

Mr. McCauley: Why do you have to have the practice that makes them . . . ?

Mr. Checkeris: That is the other part of my question. I would prefer that there was no religious education in the public school system. But the boards are autonomous across Canada—quite autonomous . . . and there are no laws governing that. We do not encourage this practice whatsoever. As a matter of fact, I think it is less and less as time goes on because of the complexities of our society. We are having great difficulty handling it.

Mr. McCauley: Do you have a national policy?

Mr. Checkeris: No. We do not have a policy. We do not want any discrimination at all. We cannot force our boards to do anything.

Mr. McCauley: How many of the school trustees you know of are from the visible minority group?

Mr. Checkeris: I could not give you numbers at all. I have no idea, to be honest with you. I do not look at them quite that way. I have never really pointed out . . . I know that in our school board in Sudbury we had one Chinese, who is now the

[Translation]

ne crains pas de mentionner que l'Ontario a également un réseau d'écoles catholiques séparées qui n'est pas tenu d'accepter tous les enfants. En fait, aux termes de notre code des droits de la personne de l'Ontario, le réseau des écoles catholiques romaines séparées fait de la discrimination, mais le fait légalement, sans droit d'appel. Si on refuse à un enfant d'être inscrit à une école catholique, c'est sans appel, contrairement à ce qui se passe dans les écoles publiques. C'est pourquoi je suis un défenseur d'un système ouvert d'écoles publiques.

Mr. McCauley: Je parlais bien des écoles publiques.

Mr. Checkeris: Le problème des écoles publiques, problème qui s'est multiplié avec le temps, c'est que, dans une région qui autrefois était strictement anglo-saxonne, sont apparues de nombreuses religions ésotériques. Les écoles se demandent donc ce qu'elles doivent faire lorsqu'elles n'ont qu'un enfant d'une minorité religieuse. Les enseignants font face à ce problème-là quotidiennement. Que doit-on faire avec un enfant dont les parents décident qu'ils ne le veulent pas en classe à une heure donnée, alors qu'il n'y a pas d'autre endroit où l'envoyer?

Mr. McCauley: Oui, mais ce n'est pas généralisé.

Mr. Checkeris: J'admets que cela ne se produit pas si souvent que cela et qu'il y a toujours moyen de s'en tirer. Le principal peut les accueillir dans son bureau, si cela pose des problèmes.

Mr. McCauley: Ah, c'est très bien si le principal les prend dans son bureau.

Mr. Checkeris: Où d'autre suggérez-vous qu'ils aillent? Si les parents précisent qu'ils ne veulent pas voir leur enfant rester dans la salle de classe pendant un cours particulier, que faisons-nous de l'enfant?

Mr. McCauley: Mais, alors, pourquoi cette pratique qui les fait . . . ?

Mr. Checkeris: C'est une autre paire de manches. Moi-même, je préférerais qu'il n'y ait pas d'instruction religieuse dans les écoles publiques. Cependant, les conseils scolaires sont très autonomes au Canada, et aucune loi ne régit la question religieuse. Nous n'encourageons pas cette pratique cependant. En fait, cette pratique disparaît avec le temps, en raison de la complexité grandissante de la société. Mais, pour l'instant, cela nous cause des problèmes.

Mr. McCauley: Avez-vous une politique nationale en ce sens?

Mr. Checkeris: Non. Nous n'avons pas de politique, sauf que nous ne voulons pas qu'il y ait discrimination quelle qu'elle soit. Mais nous ne pouvons obliger nos conseils scolaires à faire quoi que ce soit.

Mr. McCauley: Combien parmi vos commissaires scolaires appartiennent à la minorité visible?

Mr. Checkeris: Je n'ai aucune idée des chiffres, à vrai dire. Ce n'est pas sous cet angle que nous les envisageons. Je n'ai encore jamais vraiment remarqué . . . mais je sais que le conseil scolaire de Sudbury a déjà eu un Chinois comme

[Texte]

Mayor of Sudbury as a matter of fact—he was previously a school trustee . . . Peter Wong. I cannot recall how many there are from the visible minorities.

Mr. McCauley: What about your national organization? Do you know?

Mr. Checkeris: Our national organization . . . no, not that I know of. On our board of directors, we have none.

Mr. McCauley: You have indicated that you are not in favour of laws to change attitudes. I think I know what you are saying, but it is true that laws may not change attitudes, but they do change behaviour. The American experience has taught us that. How would you react to this in terms of what you said about laws?

Mr. Checkeris: There have to be some laws, I should imagine. The Human Rights Code, I think, is very critical. In the long run—and let us look at it in depth—does it really do what we want it to do as opposed to educating people to have them understand so that we do not have to have any laws, in effect. The laws can be on the books but not exercised. It is a difficult thing to enforce. The previous people were talking about the business of discrimination at the workplace. It is very difficult. They were talking about the “old boys’ club”. How do you do that? I know there is a Greek old boys’ club, if you like, now. There are Polish clubs. Once a fellow develops a business or what have you, there is a tendency to look after his own as well. This is a normal situation. This is a human situation. Are you going to create laws to prevent that? Can you create laws to prevent this sort of thing?

Mr. McCauley: There is a distinction between, as we heard yesterday, racism and discrimination.

Mr. Checkeris: Yes.

Mr. McCauley: You cannot do much about racism because it is in their attitudes. But the manifestation of that—behaviour—is discrimination. Surely there is lots of room for laws in this country to deal with the outward manifestation of racism, which is discrimination.

Mr. Checkeris: I have often used the example . . . I have watched people, having been chairman of the multicultural council for 10 years . . . it requires a fairly brave person in a crowd, even at a cocktail party, when someone makes a racist slur to say to him: Look, Mac, that is crap; do not do that. Not many people do that. It takes a lot of courage to do that in a crowd. But I do it all the time and when it does happen, the impact on that particular person is quite dramatic, particularly if there is a crowd around. But people do not do that. It is very difficult.

Legislation does not encourage this sort of thing or help. A policeman does not help in that respect. It creates, by enforcement of a particular law, a negative reaction from the other party. It compounds the problem. He goes home and is mad.

[Traduction]

commissaire scolaire qui est maintenant maire de Sudbury, soit dit en passant: Peter Wong. Je ne puis dire combien appartiennent aux minorités visibles.

M. McCauley: Combien y en a-t-il dans votre organisation nationale? Le savez-vous?

M. Checkeris: À ce que je sache, il n'y en a pas dans l'organisation nationale, ni au conseil d'administration.

M. McCauley: Vous avez dit que vous ne préconisiez pas l'instauration de lois pour changer les attitudes. Je crois vous comprendre, mais admettez que, si les lois ne changent pas les attitudes, elles peuvent néanmoins influencer sur le comportement. C'est ce que nous a appris l'expérience américaine. Est-ce que cela pourrait changer votre réaction à l'égard des lois?

M. Checkeris: J'imagine qu'il faudra toujours qu'il y ait des lois. Le Code des droits de la personne me paraît une nécessité essentielle. Arrêtons-nous quelques minutes là-dessus. Le code atteint-il vraiment les objectifs que nous nous sommes fixés? Ou, alors, ne vaut-il pas mieux éduquer les gens afin qu'ils se comprennent les uns les autres et qu'il ne soit plus nécessaire d'édicter des lois? Malheureusement, on peut bien avoir des lois inscrites dans un code, mais qui ne soient jamais appliquées, car l'application est difficile dans ce domaine. Les témoins qui m'ont précédé parlaient de la difficulté de déterminer s'il y a discrimination sur le lieu de travail. Ils ont parlé du réseau des anciens confrères. Comment déterminer s'il en existe un? Je sais qu'il y a actuellement un club des anciens confrères grecs. Il y a aussi un club de Polonais. Vous savez, lorsque quelqu'un lance une affaire quelconque et qu'il réussit, il cherche à aider les siens, ce qui est très normal et bien humain. Doit-on adopter des lois pour prévenir cela? Est-ce possible d'empêcher ce phénomène?

M. McCauley: Comme on l'a dit hier, il existe une différence entre le racisme et la discrimination.

M. Checkeris: Oui.

M. McCauley: On ne peut faire grand-chose pour contrer le racisme, puisque tout est dans l'attitude. Mais la manifestation de cette attitude, c'est-à-dire le comportement, ça c'est de la discrimination. Il y a certainement beaucoup de place pour des lois qui permettraient de contrer la manifestation extérieure du racisme, c'est-à-dire la discrimination.

M. Checkeris: J'ai pris souvent comme exemple . . . comme j'ai été président du conseil multiculturel pendant 10 ans, j'ai beaucoup observé les gens. Il faut beaucoup de courage à quelqu'un pour dire à une personne qui vient de proférer une injure raciste dans une foule, ou au beau milieu d'un cocktail: «Écoute, vieux, c'est dégoûtant ce que tu dis là, ne le répète plus». Il y en a peu qui oseraient le faire, parce que cela prend beaucoup de courage. Mais, moi, je le fais chaque fois qu'il le faut et je vous assure que l'effet sur l'intéressé est assez spectaculaire surtout s'il est au beau milieu d'une foule. Mais les gens n'osent pas faire cela, parce que c'est très difficile.

Les lois n'aident pas dans ce genre de situation. Les policiers n'aident pas, eux non plus. En appliquant tout simplement une loi quelconque, ils déclenchent une réaction négative de la part des contrevenants, ce qui ne fait qu'aggraver le problème.

[Text]

The kids hear it and they are mad. The next thing you know, we have a problem developing in the house.

[Translation]

Ceux-ci retournent chez eux complètement en colère. Les enfants entendent ce qui se passe et se fâchent à leur tour. Et tout de suite, on se retrouve avec un problème sur les bras à la maison.

• 1025

So how does one use the law to assist it? I do not think it does. I think and I know education does it. As a matter of fact there is an example right now happening in Scarborough, Ontario, where a young man has done a comparative study of young people of about four or five ethnic groups. It is very carefully documented. I do not have the information with me; but he indicated that, as the education of the child for understanding one another developed, the interaction between the kids became closer and closer, and the next thing you know they are playing and there is no problem. They do not even know, or they do not even see or visualize each other. If you ask what colour he is, they do not know he is any colour, and that is important. That is part of education.

Mr. McCauley: How do you write that into law?

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Mr. Checkeris, before I go to Mr. Mitges, let me express some frustration as well. Maybe it is Friday.

We have heard educator after educator come before this group so far, and we have heard others come before this group, each of them expressing the thesis that, if there is a panacea—and some have said it is not; most have said it is, implicitly or otherwise—education is the panacea; it is the answer. But quite frankly, they seem to have said it is the answer because they believe it is the answer, not because they have been able to demonstrate it. They just have the gut feeling. It must be the answer; we have to be able to correct things with education.

It seems to me, if we have seen anything empirically up to this point, it has been that nothing tried in education has been all that effective yet. Nothing we have seen or that anyone has been able to bring to us as an example has been all that effective. I would just challenge you, in responding to Mr. Mitges' questions or once you have had a chance to reflect on it, to tell me I am wrong and to give us some hard material we could be working with in respect to that.

All of us, I think, approach the problem believing we should be able to teach our young, and the young then teach their parents, and when we get through with another two or three generations have a better society. But it is not happening, and that really is what I would like to get at. If it is the panacea, why has it not been happening up to now? We have had all kinds of people of good faith and good heart come before us and say that should work, and I do not think we are seeing before this committee that it is, not yet.

Mr. Mitges.

Comment se servir de la loi afin que celle-ci aide à combattre la discrimination? Je ne pense pas que cela soit possible. Je pense par ailleurs que l'éducation peut nous y aider. En fait, nous en avons eu un exemple même à Scarborough, en Ontario: Un jeune homme a effectué une étude comparative très bien documentée de jeunes appartenant à quatre ou cinq groupes ethniques. Je n'ai pas l'information sous la main, mais je me rappelle que l'une des conclusions, c'était la suivante: Plus on montrait aux enfants comment se comprendre les uns les autres, plus l'interaction entre eux grandissait; il n'en fallait pas plus pour les faire jouer ensemble et effacer tout problème. Ils en venaient à ne même plus se voir sous l'angle de la couleur. Si on leur demandait de quelle couleur était leur copain, ils ne pouvaient répondre, parce que leur copain n'avait pas de couleur, pour eux. C'est ça qui est important. Et c'est là que réussit l'éducation.

M. McCauley: Comment l'inscrire dans la loi?

Le président: Merci, monsieur McCauley.

Monsieur Checkeris, avant que je ne donne la parole à M. Mitges, permettez-moi aussi de vous faire part de ma frustration. Peut-être est-ce parce que c'est vendredi.

Nous avons entendu tous les éducateurs les uns après les autres, dire au comité que la panacée, c'était l'éducation. Quelques-uns, rares, ne l'ont pas dit, mais la plupart ont prétendu que l'éducation était la réponse à tout. À dire vrai, ils l'ont dit tout simplement parce qu'ils le croyaient, et non parce qu'ils ont été en mesure de le prouver. C'est le sentiment qu'ils avaient au fin fond d'eux-mêmes, que l'éducation pourrait corriger bien des anomalies.

Il me semble que la seule preuve empirique que nous ayons jusqu'à ce jour, c'est que rien de ce que l'éducation a tenté n'a donné vraiment tant de résultats. Rien de ce qui a été vu ou de ce qui a été prôné n'a vraiment réussi quoi que ce soit. Lorsque vous aurez eu l'occasion de réfléchir à cela et lorsque vous répondrez à M. Mitges, j'espère que vous pourrez me démentir et me fournir des résultats concrets qui nous permettront d'avancer.

Nous avons tous le fol espoir d'enseigner à nos jeunes comment se comporter, et que les jeunes enseigneront à leur tour à leurs parents, ce qui nous permettra d'atteindre une meilleure société d'ici deux ou trois générations. Mais c'est se faire trop d'illusions, et j'aimerais bien vous en convaincre. Si l'éducation est justement la panacée, pourquoi ne voit-on pas encore de résultats? Toutes sortes de gens de bonne foi ont dit au comité de bon coeur que cela devrait donner des résultats, mais malheureusement, le comité ne peut que constater que cela n'est pas encore le cas.

Monsieur Mitges.

[Texte]

Mr. Mitges: Thank you very much, Mr. Chairman.

As you are probably aware, there has been a reduction of the province's share in the local board of education budget, and I believe the share had been up to about 60% or maybe a little more. Now it has been drastically reduced to about 48% to 50%. That has reacted negatively in the communities, because the local boards raise their own funds from the electorate, and it has caused negative reaction between councils and school boards to the point where the school boards are really being used as scapegoats by the electorate. Consequently, they look more negatively at programs such as you have suggested here, which I think are very, very good programs.

What type of public relations job do you perceive school boards should take in order to counteract this?

Mr. Checkeris: Yesterday I attended . . . I am a member of the Advisory Committee on the Financing of Elementary and Secondary School Education in Ontario for the Minister of Education, and we are discussing an alternative method of funding. Unfortunately, the province is not prepared to put in any more money, and so really it is a dead-end situation.

When you mention the provinces, you must also at the same time not forget that the transfer payments from the federal government were reduced by several hundred millions of dollars to the provinces as well for post-secondary education, presumably; but that impacts on the global budget for education, kindergarten to grade 13, in Ontario or in any province, for that matter. So the budget squeeze is not just at the provincial level, it is at the federal level as well. And since the provincial government does not have sufficient moneys to mount its university campaigns or college campaigns, it also cuts into the budget below it.

• 1030

I do not disagree that public relations are bad. I found that the municipal councillors are a lot more adept at the political arena than trustees are. Trustees have a tendency to be kind and judicious parent-type people, and I do not say this in any negative context. I think it is important that they be that, but they are not very politically inclined. As a result, they get clobbered by council . . . —threatening them, and so forth and so on.

In my mind, the education of youth is a most critical thing, and education of immigrant children is very important. I can use my local board of Sudbury as an example. We had a large influx of boat people, and our board and the separate school across the road immediately mounted an English as a second language program for them, and we are partially funded by the provincial government for that purpose. Our board set up a separate budget to provide for the parents to come in as well. We had to do that, rather than in daytime, at night.

We designated several schools and we provided that information for the child and the parent. A very dramatic

[Traduction]

M. Mitges: Merci beaucoup, monsieur le président.

Vous savez sans doute que la province a réduit sa part de financement au budget du conseil local d'éducation. Cette part, qui était d'environ 60 p. 100, a été réduite considérablement à 48 ou 50 p. 100. Cette mesure a soulevé un tollé dans les collectivités, parce que les conseils scolaires puisent leurs fonds auprès des électeurs; la réaction a également été négative entre les conseils et les écoles, au point où ces dernières sont devenues les boucs émissaires des électeurs. En conséquence, les programmes excellents comme ceux que vous avez suggérés sont considérés d'un très mauvais oeil.

Dans quel genre d'activité de relations publiques les conseils scolaires devraient-ils se lancer afin de réagir à ce phénomène?

M. Checkeris: Hier, j'ai assisté . . . Je suis membre du Comité consultatif sur le financement des écoles élémentaires et secondaires de l'Ontario, pour le compte du ministère de l'Éducation; nous sommes en train de discuter d'une méthode de financement de rechange. Comme la province n'est malheureusement pas disposée à donner plus d'argent, nous sommes dans l'impasse.

Puisque vous mentionnez les provinces, n'oubliez pas que les paiements de transfert du gouvernement fédéral aux provinces ont également été réduits de plusieurs centaines de millions de dollars; cette réduction ne visait que l'éducation postsecondaire, mais il y aura en fait des répercussions sur tout le budget de l'éducation, du jardin d'enfants à la 13^{ème} année, en Ontario et ailleurs. N'oubliez pas que les budgets sont réduits non seulement au provincial, mais aussi au fédéral. Et puisque le gouvernement provincial n'a pas suffisamment de fonds pour monter sa campagne de recrutement universitaire ou collégial, il choisit de réduire le budget de l'instruction moins avancée.

Je conviens avec vous que nos relations publiques pourraient être meilleures. J'ai constaté que les conseillers municipaux sont de meilleurs adeptes de l'arène politique que les conseillers scolaires, qui ont tendance à être gentils, à être de bons papas, et il ne faut pas prendre ça en mauvaise part. Il est important qu'il y ait une différence entre les deux, mais les seconds n'ont pas beaucoup l'esprit politique. Par conséquent, ils se font démolir par les conseillers municipaux, qui les menacent, entre autres.

A mon sens, l'instruction des jeunes est un élément critique, tout comme l'instruction des enfants immigrants. Je vais citer mon conseil scolaire de Sudbury en exemple: lors de l'arrivée massive des *boat people*, notre conseil scolaire et son homologue des écoles séparées ont immédiatement mis sur pied à leur intention un programme d'anglais-langue seconde, financé partiellement par le gouvernement provincial. Notre conseil scolaire a mis de côté un budget séparé pour offrir ce cours aux parents également. Nous avons choisi d'enseigner à ces derniers le soir plutôt que le jour.

Nous avons choisi plusieurs écoles et avons fourni tous les renseignements aux enfants et à leurs parents. Un changement

[Text]

change takes place when the parent meets the teacher, meets the school and realizes that the government pays all of this sort of thing, and they perceive the trustees as being part of the government. It is a fantastic service.

But more important, we found that by utilizing volunteer organizations of men and women, the men and women of those organizations also are educated at the same time. We find it very successful. Not only that, they support it, because they realize—we are not shy to tell them . . . it is a very expensive program. Instructors do not come easily. We have to keep custodial help on at nights and so forth and so on, and it does come from the tax dollar. It is important that they realize the benefits of what is happening in that school. And it does work.

Some boards set different priorities, and that is one of the problems with the educational system . . . —it is not a problem, I guess it is a challenge. I do not think it is going to change much. Boards are independent; they are not operated directly by governments. There are some provincial governments that are attempting to do that. There are three provinces at the present time where the provincial governments are endeavouring to do something about school boards. They may lose some of their autonomy, and we are fighting it.

As you say, you have to establish a priority. How much is it worth in dollars today to be spent on this type of program, where you do not receive a return from that program . . . ? In fact, Mr. Chairman, it is not even visible in some cases until 16 years later. The kid that is in school now, at kindergarten or junior kindergarten, will come out in 1989 ready to go to work. Now, the impact of what we have done for him will not be felt until he is ready to go to work. And, as you mentioned earlier, if you want the educators to provide you with hard-nosed facts about what good we have done as educators, I do not think it is possible to do that.

I do know that in my lifetime the city of Toronto, for example, which was my home originally . . . —until 35 years ago—has changed. It is a great town. My little microcosm that I lived in—over here at Parliament and Park, and all through Cabbagetown—was a multicultural society. When we left it, we were discriminated against. When I went into the Rosedale area there were some pretty nasty comments about my dark skin, dark eyes, and dark hair. I had a lot of dark hair at one time. But that has changed. Look about you: change does take place. It did not take place because of laws. It took place because of attitudes and understanding of people. And I think that is what we have to promote. There are a lot of great things happening in this country.

I am concerned about the fact that I mentioned earlier in my brief. The Minister of Multiculturalism, announcing the establishment, said: Quite frankly, we are all aware of samples of racially-motivated physical violence in various provinces. Then he went on to illustrate the statement by referring to two or three vicious and tragic events of recent origin.

[Translation]

spectaculaire s'opère chez le père ou la mère lorsqu'il rencontre le professeur, voit l'école, constate que c'est le gouvernement qui lui offre ce cours et perçoit le conseiller scolaire comme représentant le gouvernement. C'est un service fantastique.

Mais ce qui est plus important, c'est qu'en allant chercher l'aide des bénévoles, hommes et femmes, nous constatons que ces derniers sont également touchés par la formation. C'est ce qui explique le succès du cours. En outre, tous les participants sont d'accord avec ce cours, parce qu'ils constatent à quel point cela coûte cher, ce que nous n'hésitons pas à leur dire. Il n'est pas facile de trouver des moniteurs. Il faut également prévoir des gardiens le soir, entre autres, ce qui coûte cher aux contribuables. Il est important que tous comprennent les avantages de ce qui se déroule à l'école. Et cela marche!

Un des problèmes de notre système d'éducation . . . ou plutôt est-ce un défi . . . c'est que les conseils scolaires établissent leurs propres priorités. Je ne pense pas que cela puisse changer beaucoup, puisque les conseils scolaires sont indépendants des gouvernements. Certains gouvernements provinciaux essaient néanmoins de mettre la main sur eux. Actuellement, trois gouvernements provinciaux tentent de récupérer les conseils scolaires. Comme ils savent qu'ils perdront peut-être une partie de leur autonomie, ils sont prêts à se battre.

Je le répète, il nous faut établir nos priorités. Combien d'argent faut-il dépenser sur ce genre de programmes pour lesquels on ne voit aucun bénéfice? En fait, monsieur le président, on n'en voit les bénéfices parfois que 16 ans plus tard. Si un enfant est aujourd'hui à l'école, à la maternelle ou à la pré-maternelle, il ne parviendra au marché du travail qu'en 1989. Donc, les conséquences de ce que nous lui aurons appris ne se feront sentir que lorsqu'il sera prêt à travailler. Je ne pense pas qu'il nous soit possible de fournir, comme vous nous l'aviez demandé, des chiffres concrets qui vous permettent d'évaluer les résultats de notre travail d'éducateurs.

Je sais que la ville de Toronto, par exemple, qui a été ma ville natale jusqu'à il y a 35 ans, aura beaucoup changé, ne serait-ce que durant ma propre existence. C'est une ville formidable. Le petit microcosme dans lequel j'habitais . . . par ici, au coin de Parliament et de Park, et partout à Cabbagetown . . . était une véritable société multiculturelle. Lorsque nous sommes partis, nous avons connu la discrimination. En allant habiter dans Rosedale, j'ai entendu des commentaires très méchants au sujet de la couleur foncée de ma peau, de mes yeux et de mes cheveux. Il fut un temps, j'avais en effet beaucoup de cheveux foncés. Mais tout cela a changé, comme vous pouvez le constater vous-mêmes en regardant autour de vous. Les changements ne sont pas dus à des lois, mais plutôt aux différences d'attitude et à la compréhension mutuelle. C'est cela qu'il nous faut promouvoir. Il y a beaucoup de bon ici au Canada.

Il y a un point que j'ai mentionné plus tôt dans mon mémoire et qui me tient à coeur. Au moment de l'annonce, le ministre du Multiculturalisme a déclaré ceci: Franchement, nous savons tous qu'il y a de la violence physique motivée par les tensions raciales dans les différentes provinces. Il a ensuite

[Texte]

The statement is very dramatic, but we would like to say that you have to take into account there are thousands of people who are now labelled as visible minorities who live in peace and harmony with the surrounding majorities. It is happening. We do not want it to stop happening, though. We also do not want to label them "special" and make dramatic examples.

The Chairman: Thank you, Mr. Checkeris.

Time has caught up with us again. I would like to thank you for having presented the brief and for bringing the materials you brought to us and for responding to the questions as you have done; it will help us in our deliberations.

Mr. Checkeris: Thank you very much.

The Chairman: Thank you.

Could we rise for five minutes and recommence at 10.30 a.m. with the Human Services of Scarborough.

• 1035

• 1036

The Chairman: I would like to welcome the Human Services of Scarborough and would ask either Mr. Catre or Mrs. Brown to introduce yourselves. May I invite the council to present their brief and to bear in mind that we have something in the order of 40 minutes. If you can leave some portion of that for questions it would perhaps afford us the opportunity to explore some of the theses you put to us.

Mr. Mel Catre (Chairman of Multicultural and Race Relations Committee, Human Services of Scarborough): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Chairman, ladies and gentlemen, I would like to introduce ourselves. My name is Mel Catre, and I am the Chairman of the Multicultural and Race Relations Committee of the Human Services of Scarborough. On my left is Lolita Brown, our multicultural worker. On my right is Mr. Roy Paluaja, who is the vice-chairman of the committee.

Before I read the brief I would like to give you an idea of our group. It is called the Human Services of Scarborough and has over 200 volunteers. It was organized in 1981 as a non-profit organization as a result of the studies of metro suburbs in transition. We are the designated social planning body of the Scarborough council and we have six committees. These six committees are basically funded by three levels of government. The six committees include: the youth, women, information and research, seniors, disabled, and the multicultural race relations committee.

[Traduction]

illustré sa déclaration par deux ou trois cas tragiques intervenus récemment.

C'est dramatique bien entendu, mais il ne faut pas oublier que des milliers de personnes appartenant aux minorités dites visibles vivent en parfaite harmonie avec la majorité. C'est donc une évolution favorable qu'il ne faudrait pas enrayer. Il ne faut donc pas dramatiser la situation.

Le président: Merci, monsieur Checkeris.

Le temps presse comme d'habitude. Je tiens à vous remercier de votre intervention et d'avoir bien voulu répondre à toutes nos questions.

M. Checkeris: C'est moi qui vous remercie.

Le président: Merci.

Nous allons interrompre pour cinq minutes et reprendre à 10h30 avec comme témoins les Services humains de Scarborough.

• 1040

Le président: Je donne maintenant la parole à M. Catre ou à M^{me} Brown des Services humains de Scarborough. Vous pouvez présenter votre mémoire, mais comme nous avons quarante minutes environ, je vous demanderais de bien vouloir laisser un peu de temps pour que les membres du Comité puissent vous poser des questions.

M. Mel Catre (président du Comité de relations multiculturelles et raciales, Services humains de Scarborough): Merci, monsieur le président.

Mesdames et messieurs, permettez-moi de me présenter: Mel Catre, président du Comité des relations multiculturelles et raciales des Services humains de Scarborough. Lolita Brown assise à ma gauche est chargée des relations multiculturelles, et M. Roy Paluaja, assis à ma droite, est vice-président du comité.

Avant de vous lire notre mémoire, je veux vous expliquer ce que nous faisons. Les Services humains de Scarborough comptent plus de 200 travailleurs bénévoles. C'est une organisation à but non lucratif créée en 1981 à l'issue d'une étude sur l'évolution des faubourgs de Toronto. Notre organisation, qui est composée de six comités est chargée de la planification sociale du conseil municipal de Scarborough. Ces six comités sont financés par les trois niveaux de gouvernement et s'occupent notamment de la jeunesse, des femmes, de l'information et de la recherche, des personnes du troisième âge, des handicapés et des relations multiculturelles et raciales.

[Text]

The group this morning is the Multicultural and Race Relations Committee, and we are also funded by the Secretary of State of Multiculturalism. We have over 40 volunteers from this committee. I am a volunteer as a citizen of Scarborough.

Our brief—and I think you have a copy—is a very short brief, and I would like to read it to you.

The Human Services of Scarborough is aware of the need to further promote the participation of visibly different Canadians in Canadian society. The areas of concern are:

I. The Human Services of Scarborough strongly objects to the classification of Canadians as “visible minorities”. We consider this to be splintering rather than unifying the Canadian milieu.

II. If this committee is to successfully achieve its mandate we cannot emphasize strongly enough that representatives from these target groups be included as resource persons to this special parliamentary committee.

III. The entire Welcome House model appears to respond to the language needs of non-English speaking immigrants only. Human Services of Scarborough recognizes that many English speaking immigrants have other language problems such as dialects that are not addressed. Consequently, the Human Services of Scarborough Multicultural and Race Relations Committee have developed an on-going project: the Scarborough Intercultural Resource and Information Service, otherwise known as SIRIS, to respond to these needs.

• 1045

Additional reasons for initiating this service were:

- (a) to make facilities more accessible to the local community;
- (b) to create a less intimidating environment for the newcomers, many of whom are visibly different;
- (c) to provide counselling for newcomers through staff sensitive to different dialects. It would appear that this valuable model needs to be expanded and ongoing funding secured.

The Human Services of Scarborough is aware of the merit of the federal affirmative action program as well as its relationship to our new Constitution. We recommend that the present process for creating public awareness of such programs be examined and increased.

The government might consider development of incentive projects with a view to encouraging public and private sectors to hire qualified Canadians who are visibly different. The program could be similar to Ontario's Summer Canada Program as well as a project presently being run by the Canadian Broadcasting Corporation.

The last point we would like to present is that the political parties and governments and government bodies should be

[Translation]

Nous représentons bien entendu le Comité des relations multiculturelles et raciales et nous sommes financés entre autres par le Secrétariat d'État au multiculturalisme. Notre comité compte plus de 40 travailleurs bénévoles, dont je fais d'ailleurs partie.

Si vous le permettez, je veux vous donner lecture de notre mémoire qui n'est pas long et dont des exemplaires vous ont été communiqués.

Les Services humains de Scarborough comprennent la nécessité de mieux promouvoir la participation des citoyens appartenant aux minorités dites visibles à l'ensemble de la société canadienne. Nous tenons à insister sur les points suivants:

I. Les Services humains de Scarborough s'opposent à la classification de certains Canadiens sous l'étiquette de «minorités visibles». Nous estimons en effet que ce genre de classification aura pour effet de diviser et non pas d'unifier la société canadienne.

II. Si le comité parlementaire tient réellement à réaliser les objectifs qu'il s'est fixés, il est essentiel qu'il s'adjoigne des personnes appartenant à ces groupes-cibles.

III. L'Institution *Welcome House* répond uniquement aux besoins linguistiques des immigrants non anglophones. Or de nombreux immigrants anglophones se heurtent néanmoins à des difficultés linguistiques, comme les dialectes par exemple, mais ils n'ont pas à qui s'adresser. Nous avons donc mis sur pied le Service d'information interculturel de Scarborough auquel ces personnes peuvent s'adresser.

Les autres raisons qui nous ont poussés à créer ce service sont les suivantes:

- (a) améliorer l'accueil;
- (b) rendre cet accueil moins intimidant pour les nouveaux venus, dont beaucoup se distinguent visiblement de la majorité;
- (c) créer un service d'orientation assuré par un personnel comprenant les différents dialectes des immigrants. Ce genre de service devrait être multiplié à l'aide de subventions permanentes.

Les services humains de Scarborough approuvent pleinement les programmes d'action positive du gouvernement fédéral, qui sont conformes à notre nouvelle Constitution. Nous estimons que le public devrait être encore mieux sensibilisé à ce type de programmes.

Le gouvernement devrait envisager la possibilité de créer des stimulants afin d'encourager le secteur public et privé à engager des Canadiens qualifiés appartenant aux minorités dites visibles. On pourrait s'inspirer du *Summer Canada Program* de l'Ontario ainsi que de celui actuellement appliqué à Radio-Canada.

Enfin, les partis politiques, les différents gouvernements ainsi que toutes les instances officielles devraient être encoura-

[Texte]

encouraged to increase their efforts to solicit and support members and candidates who are visibly different.

That ends our report. We would like to answer some questions. My colleagues and I will be willing to answer your questions.

The Chairman: Mr. Kelly.

Mr. Kelly: Could you tell the committee how long the organization has been in existence and the circumstances which produced its formation?

Mrs. Lolita Brown (Staff person, Multicultural Coordinator, Human Services of Scarborough): The whole Human Services has been in existence for three years, and it was a result of the metro suburbs in transition. I guess the Multicultural Committee is focused specifically on the ethnic community, because there are a number of ethnic people now living in Scarborough versus previously they used to come downtown and reside there. They have now moved out to the suburbs, so basically it is to provide for that need.

Mr. Kelly: Do you find that organizations such as your own have different problems because they are situated in the suburbs, problems in the suburbs that are different from those in the inner city?

Mrs. Brown: Yes, I think we do. Because people coming to Toronto were coming downtown, all the services were developed downtown to meet those needs. Therefore for a new immigrant who comes into Canada, comes into Toronto, and does not even understand how to commute by public modes of transportation to live out in Scarborough and then have to come downtown to service is really ridiculous. Therefore we saw that as being a major problem. People just could not commute; therefore that is a major focus, trying to have services that are more accessible to people out in Scarborough.

Mr. Kelly: What would you consider to be your major achievement in the last three years?

Mrs. Brown: I would say creating a sensitivity in the community, particularly around visible minorities. As I have said before, with the community out in the suburbs... when people went downtown they used to see a lot of visible minorities, but because visible minorities were now residing in Scarborough they were not really prepared for that. Therefore we had to create that kind of sensitivity and make people aware that visible minorities are no different from other people, particularly around services because the service providers were never given the opportunity to prepare for the influx of visible minorities.

• 1050

Mr. Catre: I would like to add to that. When you ask about achievements, we have a long list of achievements in the last three years. We have important achievements that are worth mentioning, such as the organization of the SIRIS program, which we just said opened to the public, and awareness of the residents of Scarborough.

I myself was attracted to this being a volunteer. There is also the fact that we are now getting to be organized more in a

[Traduction]

gés à solliciter et à encourager la candidature de personnes appartenant aux minorités dites visibles.

Mes collègues et moi-même, nous ferons maintenant un plaisir de répondre à vos questions.

Le président: Monsieur Kelly.

M. Kelly: Pourriez-vous nous dire quand votre organisation a été créée et pour quelle raison?

Mme Lolita Brown (coordonnateur multiculturel, Services humains de Scarborough): Les Services humains de Scarborough furent créés il y a trois ans à l'issue de l'étude sur l'évolution des faubourgs de Toronto. Le comité multiculturel s'occupe plus particulièrement des personnes dites ethniques qui s'installent actuellement dans les différents faubourgs dont Scarborough alors que par le passé, ces personnes avaient plutôt l'habitude de s'installer dans le centre-ville.

M. Kelly: Les problèmes qui se posent dans les banlieues sont-ils différents de ceux qui se posent dans le centre-ville?

Mme Brown: Il y a quelques années, la plupart de ces immigrants ayant tendance à s'établir au centre-ville, la plupart des services qui leur étaient destinés sont regroupés dans ce quartier. Or, maintenant que des immigrants s'installent dans des faubourgs comme Scarborough, il est ridicule qu'ils soient obligés de se rendre au centre pour avoir accès à ces services alors que bien souvent, ils n'ont même pas l'habitude du transport en commun. Nous avons donc mis sur pied un service à Scarborough pour pouvoir accueillir ces personnes sur place.

M. Kelly: Quelles ont été vos principales réalisations au cours de ces trois ans?

Mme Brown: Nous avons essayé avant tout de sensibiliser les habitants de Scarborough à la venue des personnes appartenant à une minorité dite visible qui, il y a quelques années seulement, étaient concentrées surtout en ville. Il a donc fallu expliquer aux gens que ces personnes, bien que se distinguant par certaines caractéristiques visibles, sont des hommes et des femmes comme les autres. Au début, nos services étaient débordés, car nous n'avons pas eu le temps de nous préparer à cette arrivée massive de personnes appartenant aux minorités dites visibles.

M. Catre: Nous pouvons nous enorgueillir de toute une série de réalisations au cours de ces trois ans. Entre autres, la mise sur pied du programme SIRIS qui vient tout juste de démarrer ainsi que le travail de sensibilisation des habitants de Scarborough.

C'est d'ailleurs ainsi que j'ai moi-même commencé à travailler en tant que bénévole. Notre organisation s'est

[Text]

structured way than before, and are trying to identify the problems we have in Scarborough when it comes to multiculturalism and race relations.

Mr. Kelly: The Scarborough Business Association recently formed an association to focus the interests of the Scarborough businessmen. Do you have any relationship with that business committee? If so, what might it be? Because so many of the issues we hear in this committee are related to jobs and employment opportunities. I would be interested to know in what way you communicate the concerns of your constituency to the business system or organization or network in Scarborough.

Mr. Roy Paluaja (Vice-Chairman, Multicultural and Race Relations Committee, Human Services of Scarborough): The structure of the Human Services Board is such that it is not only the various committees; there is a member from the Scarborough Business Association on the Human Services Board, and both myself and Mel are members of Human Services Board, the chairman and the vice-chairman. The Scarborough Business Association also has a representative. So on all our concerns, including this type of brief, any action we might be taking goes up to Human Services Board; the contact has been established there, so the possibility is there for linking up.

As you are most probably aware, the Scarborough Business Association also is a relatively new group in itself in organization. We are new. Hopefully in the future the interaction will become greater.

Mr. Kelly: Have you ever had any speakers appear before the association at their weekly or bi-weekly luncheons to talk about the problems of visible minorities in the workplace?

Mrs. Brown: No, we have not approached the Scarborough Business Association per se; but the multicultural committee is having a workshop next month, and it is specifically focused around equal opportunity in the workplace. The business association has been invited to this. We have made a lot of contacts to make sure that segment of the society will be coming to partake in the workshop.

Mr. Kelly: Have you ever thought of pressing the Scarborough Business Association for a set of guidelines that would promote not only equal opportunity but some form of affirmative action hiring in the Scarborough business system?

Mrs. Brown: No, we have not, but we are hoping that will come out of this workshop, which is to create the sensitivity around that area.

Mr. Kelly: I am talking about more than just sensitivity; I am talking about the exercise of influence.

Mrs. Brown: Well as you know, Mr. Kelly, the exercise of influence in Scarborough is not an easy thing to do. As I have said . . .

The Chairman: There is something you should know, Mr. Kelly.

[Translation]

d'ailleurs améliorée, ce qui nous permet de repérer plus facilement les difficultés qui se posent sur le plan des relations multiculturelles et raciales.

M. Kelly: Avez-vous des contacts avec l'Association des hommes d'affaires de Scarborough qui a justement créé un groupe, tout récemment, pour s'occuper de cette question? Étant donné que bon nombre des problèmes concernent justement l'emploi, j'aimerais savoir ce que vous faites pour traduire les préoccupations de ces minorités auprès du patronat.

M. Roy Paluaja (vice-président, Comité des relations multiculturelles et raciales, Services humains de Scarborough): Nous ne nous sommes pas contentés de créer toute une série de comités; un membre de l'Association des hommes d'affaires de Scarborough fait partie du conseil d'administration des Services humains, tandis que Mel et moi-même occupons les postes de président et de vice-président de ce même conseil. Toutes les questions qui nous intéressent, y compris la rédaction du présent mémoire, sont examinées par le conseil d'administration des Services humains au sein duquel l'Association des hommes d'affaires de Scarborough est donc représentée.

D'ailleurs, l'Association des hommes d'affaires de Scarborough n'existe que depuis peu de temps, tout comme notre organisation. Nous espérons que notre collaboration se renforcera avec le temps.

M. Kelly: Les orateurs ont-ils pris la parole au cours des déjeuners hebdomadaires de l'Association des hommes d'affaires de Scarborough pour expliquer plus en détail les difficultés auxquelles les personnes appartenant aux minorités dites visibles se heurtent quand il s'agit de trouver un emploi?

Mme Brown: Non, nous n'avons pas demandé à prendre la parole à ces déjeuners, mais le comité multiculturel organise un atelier le mois prochain où il sera justement question de l'égalité des chances au travail. L'Association des hommes d'affaires de Scarborough a été invitée à y participer. Nous avons d'ailleurs contacté toutes sortes de personnes afin que tout le monde y soit représenté.

M. Kelly: Avez-vous essayé d'obtenir de l'Association des hommes d'affaires de Scarborough qu'elle accepte non seulement de promouvoir l'égalité des chances au travail mais aussi d'appliquer un programme social d'embauche dans la localité?

Mme Brown: Pas jusqu'à présent, mais nous espérons que cela résultera justement de cet atelier qui devrait mieux sensibiliser les gens à ce problème.

M. Kelly: Il ne suffit pas de sensibiliser les gens, il faut aussi faire pression sur eux.

Mme Brown: Ce n'est pas toujours facile à faire.

Le président: Vous êtes bien placé pour le savoir, monsieur Kelly.

[Texte]

Mr. Kelly: Listen, I have seen Lolita at work, and I know how persuasive she is, so I will take her statement with a grain of salt.

Mrs. Brown: It is a very slow process. In order to do this, first of all we have to convince Scarborough Council that there is need for that. While it is not much, we have just convinced Scarborough Council to have a statement saying they are an equal employment opportunity employer; that was quite a hurdle. So we are hoping now that by having this workshop and inviting the business sector we will create a sensitivity; we will move on from there into some process for programs.

The Chairman: Your final question.

Mr. Kelly: Okay. A number of people have indicated just how hard it is to break into the political system in Canada. I know you were a candidate in the last municipal election, and I would like your views on those arguments. Is it hard? How did you find the reaction to the electorate when you were out campaigning?

• 1055

Mrs. Brown: Well, this is a question I was not prepared for. However, yes, I found it very difficult, and I think the reality of the visibility problem, that is where you see the reality. Unlike a lot of visible minorities, unless you see me you do not know I am visible. Therefore, I think I could feel the reaction in a very real sense when I came into contact with other people who had spoken to me by telephone, who had read campaign literature but had not seen a photograph of me, and when the contact was made you would see people actually react to that. You could sense, I guess, the uncomfortableness of realizing that hey, look, this is somebody who is visibly different. It is very difficult. It is extremely difficult.

The Chairman: Thank you, Mrs. Brown. I do not want to make light of what is obviously a very serious situation. Mr. Kelly and I can very much appreciate what you are saying. We are both Liberals and we have travelled in the west.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

In the introductory statement you made, you said that the label of visible minorities is not the most sensitive label to use. I think here in the committee we have experienced it as sort of a two-edged sword—you want to have a working definition and at the same time you want to be sensitive. What would you suggest as a way of dealing with it? I notice that the term was used quite a bit after that initial admonition. I am just wondering if you have any other suggestions as to how that could be looked at?

Mr. Catre: To tell you the truth, we have not found more appropriate words for that. Our committee brainstormed the idea. Lots of different words were suggested, and we finally thought of refraining from substituting these words and leave it to your committee to find a suitable word.

Mr. Lewycky: Would you be happier with just the term "multiculturalism", or ... ?

[Traduction]

M. Kelly: Je sais que Lolita est passée maître lorsqu'il s'agit de convaincre les gens; aussi bien faut-il prendre ce qu'elle vient de dire avec un grain de sel.

Mme Brown: Il faut beaucoup de temps. Nous devrions tout d'abord convaincre le conseil municipal de Scarborough que c'est nécessaire. Il n'a déjà pas été facile d'obtenir du conseil qu'il déclare que sa politique d'embauche est basée sur le principe de l'égalité des chances pour tous. Nous espérons donc sensibiliser les hommes d'affaires à l'occasion de cet atelier et, plus tard, nous essaierons d'obtenir des mesures concrètes.

Le président: Ce sera votre dernière question.

M. Kelly: D'accord. On a beaucoup insisté sur la difficulté à se faire élire au Canada. Comme vous étiez candidat lors des dernières élections municipales, je voudrais savoir ce que vous pensez de cette question. Avez-vous eu beaucoup de mal? Comment est-ce que les électeurs réagissaient pendant votre campagne?

Mme Brown: Voilà une question à laquelle je ne m'attendais pas. C'est vrai ce n'était pas du tout facile, et c'est alors qu'on s'aperçoit à quel point le fait d'être visiblement différent de la majorité pose un problème. Contrairement à d'autres personnes appartenant aux minorités visibles, ce n'est que lorsqu'on me voit que l'on se rend compte que moi aussi, j'en fais partie. J'ai ainsi pu constater la réaction de personnes qui me voyaient pour la première fois après s'être auparavant entretenues avec moi au téléphone. C'est alors que je me rendais compte que certaines personnes se sentent mal à l'aise en se rendant compte pour la première fois que je ne suis pas blanche. C'est effectivement très difficile.

Le président: Merci, madame Brown. Je ne voudrais surtout pas prendre à la légère une question manifestement très sérieuse. M. Kelly et moi-même en apprécions pleinement l'étendue car nous sommes tous deux libéraux et nous sommes rendus dans l'Ouest.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Vous avez dit au début de votre exposé que l'étiquette minorité visible n'était peut-être pas très heureuse. Il s'agirait de trouver une formule pratique qui en même temps tiendrait compte de la sensibilité des gens. Quelle autre solution proposez-vous? J'ai d'ailleurs remarqué que malgré votre remarque à cet égard, nous avons continué à utiliser cette formule ici même. Qu'est-ce que vous proposeriez?

M. Catre: Je dois vous avouer que nous n'avons rien trouvé de mieux, bien que nous y ayons longuement réfléchi. Différentes formules ont été proposées, mais en fin de compte, c'est une tâche que nous laissons à votre comité.

M. Lewycky: Est-ce que vous préféreriez l'expression «multiculturalisme»?

[Text]

Mrs. Brown: No. I do not think that would solve the problem either. The argument here is that we have members of the society who are visibly different because of colour. Therefore, the fact of being a minority tends to have a connotation in that it implies... It is a matter of perception really, and it does imply immigrant, and it implies all the other connotations that come with that. Therefore, it is quite negative.

But if you refer to people as individuals within the society that are visibly different because of colour or whatever the situation may be, rather than visible minorities... Or you could say "visible Canadians", but that would mean you would exclude those people who are not Canadian citizens. Therefore, people within the community who are visibly different would appear to be the more appropriate way of addressing these individuals.

Mr. Lewycky: You said in response to an earlier question that you are trying to develop a sensitivity in Scarborough to the people who are visibly different in Toronto. What type of programs or initiatives have you taken to sensitize the borough?

Mrs. Brown: We have run a number of workshops, sensitivity workshops, and a lot of them have been quite successful.

• 1100

We have also tried to get into the mainstream. What we have realistically tried to do to have that integrating aspect is to get on some of the committees and boards that exist. That has not been easy either. As you know, a lot of boards and committees have historically not had people who are visibly different involved; therefore, it is not easy to get on to those boards. But we have tried to create that sensitivity and in a very real sense to get some of our needs across.

Mr. Lewycky: You said you are planning a multiculturalism conference to which you have invited businessmen. Have you any idea how many businessmen to date have accepted, and do you see any problems? When is this conference going to be held that would enable businessmen who might normally be occupied during the day to attend a conference?

Mrs. Brown: One of the things we have done to address that situation is make it an afternoon conference. It therefore begins at 1.00 p.m. and goes on through the evening. We hope that by doing that we will be able to make it more accessible to people who are in the business sector.

Mr. Lewycky: Have you had any response?

Mrs. Brown: The information has just been submitted; therefore, we have very little response yet.

Mr. Paluaja: Could I just add one thing? It is the Scarborough Business Association—not businessmen. I think that is important to realize.

The Chairman: Thank you. It appears we have concluded the question period. I would like to thank you for having presented the brief to us and leaving the problem you put with us. If there is any further information you would want us to

[Translation]

Mme Brown: Non, je ne pense pas que cela résoudrait le problème. Le fait est que certains citoyens se distinguent par la couleur de leur peau. Or le mot minorité implique entre autres immigrant, ainsi que toute une série d'autres connotations plus ou moins négatives.

On pourrait peut-être parler de citoyens se distinguant par la couleur de leur peau plutôt que de minorités. Ou on pourrait encore parler de Canadiens visibles, ce qui exclurait ceux qui ne sont pas citoyens canadiens. Il vaudrait donc peut-être mieux parler de personnes se distinguant par certaines caractéristiques visibles.

M. Lewycky: Vous avez mentionné les programmes destinés à sensibiliser vos concitoyens aux personnes présentant certaines caractéristiques visiblement différentes. Qu'est-ce que vous avez fait en particulier?

Mme Brown: Nous avons organisé plusieurs ateliers de sensibilisation qui ont donné d'excellents résultats.

Nous avons cherché à contacter toutes sortes de comités d'organisation existants, ce qui n'a pas toujours été facile. En effet, la plupart des comités d'organisation ne comptent pas d'habitude parmi leurs membres des personnes visiblement différentes, et il n'est donc pas facile de se faire admettre. Il faut donc commencer par sensibiliser les gens.

M. Lewycky: Vous comptez organiser un atelier consacré au multiculturalisme, atelier auquel vous avez invité différents hommes d'affaires. Combien d'hommes d'affaires ont accepté à ce jour? Quand est-ce que cet atelier doit avoir lieu, car normalement les hommes d'affaires sont occupés pendant la journée.

Mme Brown: C'est justement en réfléchissant à ce problème que nous avons décidé de nous réunir l'après-midi de une heure jusqu'à dans la soirée. Nous espérons que cela facilitera ainsi la participation d'hommes d'affaires.

M. Lewycky: Combien ont répondu à votre invitation?

Mme Brown: Les invitations viennent tout juste de partir et nous n'avons donc pas encore eu de réponses.

M. Paluaja: Je tiens à préciser qu'il s'agit de la *Scarborough Business Association* et non pas des hommes d'affaires, ce qui est une distinction importante.

Le président: Merci. Voilà qui épuise les questions. Je vous remercie de votre mémoire ainsi que de vos explications. Si vous avez d'autres renseignements à nous fournir avant que

[Texte]

have before we conclude our deliberations and write the report, I would invite you to communicate directly with either myself or the clerk so we might have it.

May I call on the Toronto Board of Education, Mr. Tony Souza? Welcome. We are pleased as a committee to have you before us this morning. I should tell you that we have had educators or people involved with education before us on a number of occasions now. As a matter of fact, with a prior witness this morning I was moved to suggest that a number of the witnesses who have come before us now see in education a sort of panacea. The committee would be delighted to find that if somebody would just give us the criteria whereby we could come to the same conclusion. We are finding there is a deep-seated and deep-held feeling that education should be the answer, but we have not yet been able to reach that conclusion from anything we have been able to find.

• 1105

So I would invite you this morning, if you have found that answer, to expose it to us either in terms of program or otherwise. If you do not have the answer, then put to us what it is you have by way of brief. But could I invite you to try to compress your presentation to half or so of the 40 minutes we have, so we could have some time for questions and answers.

Mrs. Penny Moss (Chairman, Toronto Board of Education): Thank you. Mr. Chairman, I would like to introduce our delegation; but before I do so, I would suggest that we do not believe education is the panacea.

I am Penny Moss, Chairman of the Toronto Board of Education. Accompanying me are Mr. Tony Souza, our board's adviser on race relations; Mrs. Fran Endicott, Trustee and Chairman of the School Programs Committee; Mr. Robert Spencer, former Chairman of the Toronto Board of Education and presently chairman of the board's race relations committee; and Mr. Ron Halford, who is the Associate Director of Education for the Toronto Board of Education.

• 1110

Mr. Chairman and members of the Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society, the Board of Education for the City of Toronto welcomes the opportunity to present its brief and to make its submission on the matter before this extremely important committee. All of the terms of reference set out for your committee speak powerfully to us. We hope our views can contribute constructively and positively to the promotion of racial tolerance, understanding and harmony. We certainly will recommend the development of further programs to promote racial understanding, and we hope our brief identifies one example of a strenuous attempt on the part of a public agency to affect this issue positively.

We would like to divide our presentation into two sections, the first dealing with the role school boards should be made to

[Traduction]

nous ne rédigeons notre rapport, vous pourriez les faire parvenir soit au greffier du Comité soit à moi.

Je donne maintenant la parole à M. Tony Souza de la Commission scolaire de Toronto. C'est un plaisir pour nous de vous accueillir. Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que des enseignants, des personnes s'occupant de l'éducation, comparaissent devant nous. D'ailleurs, il y a un témoin que nous avons entendu ce matin, et qui m'a fait penser que pour beaucoup de témoins que nous avons entendus jusqu'à présent, l'éducation est une sorte de panacée. Le Comité serait enchanté d'entendre un critère qui lui permette d'atteindre la même conclusion. Les gens semblent intimement convaincus que la réponse réside forcément dans l'éducation, mais, d'après ce que nous avons observé jusqu'à présent, rien ne nous permet de parvenir à cette conclusion.

Dans ces conditions, si vous-mêmes êtes parvenus à cette conclusion, je vous prie de nous expliquer comment cela pourrait se traduire en programme ou autrement. Si vous n'avez pas la réponse, faites-nous tout de même part de vos idées par voie de mémoire. Si c'était possible, j'aimerais que vous condensiez votre exposé en une vingtaine de minutes, c'est la moitié du temps dont nous disposons et cela nous permettrait de vous poser des questions.

Mme Penny Moss (président de la Commission scolaire de Toronto): Merci. Monsieur le président, je vais vous présenter mes collègues; mais auparavant, je veux préciser tout de suite que pour nous, l'éducation n'est pas une panacée.

Je suis Penny Moss, président de la Commission scolaire de Toronto. Je suis accompagnée de M. Tony Souza, conseiller de la Commission en matière de relations raciales; de M^{me} Fran Endicott, membre du conseil d'administration et président du Comité des programmes scolaires; de M. Robert Spencer, ancien président de la Commission scolaire de Toronto et actuellement président du Comité de la Commission sur les relations raciales; enfin, de M. Ron Halford, directeur adjoint à l'éducation de la Commission scolaire de Toronto.

Monsieur le président, membres du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, la Commission scolaire de la ville de Toronto est heureuse de cette occasion qui lui est donnée de présenter un mémoire et de faire un exposé au sujet des problèmes très importants dont est saisi ce Comité. Les termes de votre mandat parlent très fort en notre faveur. Nous espérons que notre opinion contribuera, d'une façon constructive et positive, à la tolérance raciale, la compréhension et l'harmonie. En tout cas, nous pensons que d'autres programmes doivent être créés pour encourager la compréhension raciale, et nous espérons que notre mémoire est un exemple positif d'un organisme public qui essaie d'agir dans ce sens.

Notre exposé se divise en deux chapitres: le premier, qui traite du rôle que les commissions scolaires devraient être

[Text]

play in this matter, and the second dealing with racism in society generally.

What the school can do: The attached brief documents what one school board has tried to do. Curriculum booklets, films, and other supporting materials are available for your inspection. We know that many other useful materials exist and we have tried to make these available to our teachers as well. We have no illusions about the limited degree of our success, but we are determined to enlarge that success and we see it as our responsibility to do so.

The public school system is the one place where visible minorities, and indeed all minorities, come together. It is, therefore, a logical place to improve human understanding of superficial human differences and profound human likenesses. Although quantitative measurement of results in this area is difficult, we have learned certain things. We have learned that curriculum materials can be sensibly and profitably altered and that even the examination of such materials for bias helps teachers and students to see narrow perspectives.

Here in Toronto we have so far had some effect on materials and on teacher and student sensitivity. We are beginning to see improvements in the behaviour of our staff and students towards visible minorities and we hope eventually to produce genuine changes in their attitudes. We have had less effect on parent awareness and student placement, but we know that change in these areas can only grow out of other changes, some in education and some in society. We are painfully aware that racism has not gone away.

This board urges the special parliamentary committee to make strong recommendations, which will involve school boards in the development of further programs to promote racial tolerance, understanding and harmony in Canadian society. School boards are logical social agencies to assist with this job. Even the narrowest definition of education includes fostering a respect for intellectual accuracy and historical authenticity, both enemies of the ignorance that is necessary to racism.

Racism in society generally: We are aware not only of the limited success of this board's efforts to combat racism, but also of the limited scope of any board of education's efforts. To deal with the effects of racism is not necessarily to deal with the causes. Canada must deal with the issue not merely by reducing prejudice and discrimination, but recognizing the presence and growth of serious racism in society. We must find ways in which the role of visible minorities in Canada is confirmed. We must take an affirmative stance, so that visible

[Translation]

appelées à jouer dans cette affaire; le second, qui traite du racisme dans la société en général.

Que peut faire l'école: notre mémoire parle des tentatives d'une école. Si cela vous intéressait, nous avons apporté des dépliants sur les programmes, des films, et autres matériels scolaires. Nous savons qu'il y a beaucoup de documentation utile en circulation et nous avons essayé également de la mettre à la disposition de nos enseignants. Nous ne nous faisons pas d'illusion sur les limitations de notre succès, mais nous sommes déterminés à poursuivre nos efforts, car, à notre avis, il y va de notre responsabilité.

S'il y a un endroit où les minorités visibles, toutes les minorités, d'ailleurs, sont rassemblées, c'est bien le système scolaire public. Par conséquent, c'est l'endroit tout trouvé pour expliquer aux gens à quel point les différences humaines sont superficielles, pendant que les ressemblances sont profondes. C'est un domaine où il est très difficile de mesurer les résultats quantitativement, mais nous avons tout de même appris certaines choses. Nous avons appris que les programmes pouvaient être modifiés utilement et que les professeurs et les étudiants pouvaient étudier les manuels scolaires et constater à quel point les préjugés qui s'y trouvent sont une manifestation d'étroitesse d'esprit.

Ici même, à Toronto, nous avons modifié les manuels et réussi, dans une certaine mesure, à sensibiliser les enseignants et les étudiants. Nous commençons à constater des améliorations dans le comportement de notre personnel et des étudiants envers les minorités visibles, et nous espérons réussir à changer véritablement leurs attitudes. Nous n'avons pas obtenu d'aussi bons résultats quand nous avons essayé de sensibiliser les parents et de trouver du travail aux étudiants. Cela dit, nous savons que ces changements ne sauraient être que le contre-coup d'autres changements, certains dans le secteur de l'éducation, d'autres dans la société. Nous sommes douloureusement conscients du fait que le racisme n'a pas disparu.

Cette commission prie le Comité parlementaire spécial de formuler des recommandations fermes qui permettront aux commissions scolaires de participer à la préparation de nouveaux programmes destinés à encourager la tolérance raciale, la compréhension et l'harmonie dans la société canadienne. Les commissions scolaires sont les organismes tout désignés pour participer à cette tâche. La définition la plus étroite de l'éducation prévoit tout de même qu'il faut développer le respect pour la précision intellectuelle et l'authenticité historique, deux ennemies de l'ignorance, sans laquelle il n'y a pas de racisme.

Le racisme dans la société en général: nous savons que nos efforts pour combattre le racisme ont eu un succès limité, mais nous nous rendons compte également que la portée des efforts d'une commission scolaire ne saurait être que limitée. Pour aborder les effets du racisme, il n'est pas nécessaire de s'attaquer aux causes. Le Canada doit aborder ce problème non seulement en diminuant les préjugés et la discrimination, mais également en reconnaissant la présence et la croissance d'un problème de racisme grave dans la société. Nous devons

[Texte]

minorities have an equal share of that which is Canadian. Equal opportunity in employment, open access, to housing and proportionate representation in public media are matters of simple justice. We urge your committee to deal with these issues appropriately.

This board's experience is in education, and therefore we have a specific recommendation to make; we believe this recommendation is important. We recommend specifically directed funding be applied federally to school boards through some such mechanism as provincial multicultural councils . . . —and the comparison we have used, which is quite successful, is the Ontario Arts Council model—with the following mandate: first, to foster local board programs to combat racism throughout Canada; second, to develop materials and guidelines for such programs; and third, to act as a clearing house for the exchange of suitable materials and specialized staff.

Thank you for the opportunity to present our brief. I would like to invite my colleagues to deal with some of our efforts more specifically.

Bob Spencer.

The Chairman: Perhaps, Mr. Spencer, while you are presenting some specifics you or one of your colleagues would like to deal with whether or not you have vetted this particular recommendation of specifically directed federal funding, direct to school boards, through any legal council in an effort to demonstrate to us how in fact the federal government, over the objections of provinces, could deliver money directly.

Mrs. Moss: I would ask Mr. Spencer to answer that.

Mr. Robert Spencer (Trustee, Toronto Board of Education): We recognize the federal-provincial bind that often occurs with respect to education, and we began this dialogue—actually, in some senses it is covered in my presentation—in 1974. I think it is possible through the type of council model we are suggesting, and we could go into that in more detail. I think our staff people would be willing to do that either at the end or with your staff. The council allows an informal granting procedure that can by-pass the difficulties that normally occur between dealing with the local school board and the federal government.

The Chairman: As long as we are not talking of a model that means setting up a provincial council through which the federal government does funding.

Mr. Spencer: That is right. Believe me, in one sense . . .

The Chairman: If you are feeding a horse, it does not matter how you develop the bucket; it is still going through the horse.

[Traduction]

trouver les moyens de confirmer le rôle des minorités visibles au Canada. Nous devons prendre une position positive, pour que les minorités visibles participent à part égale à la réalité canadienne. Des chances égales d'emploi, plein accès, des chances égales dans le domaine du logement et une représentation proportionnelle dans les médias: c'est une affaire de simple justice. Nous prions donc votre comité de prendre les mesures qui s'imposent.

Comme notre expérience se situe dans le secteur de l'éducation, nous avons une recommandation précise à formuler; elle nous apparaît importante. Nous recommandons que les commissions scolaires reçoivent un financement fédéral par l'entremise d'organismes tels que les conseils multiculturels provinciaux—le Conseil des arts de l'Ontario est un excellent modèle que nous avons utilisé aux fins de la comparaison—et qu'on leur confie le mandat suivant: premièrement, encourager la création de programmes au sein des commissions locales pour combattre le racisme dans tout le Canada; deuxièmement, préparer des manuels et des directives pour ces programmes; troisièmement, enfin, servir de centre d'échange et de distribution pour ces manuels et le personnel spécialisé.

Merci de cette occasion que vous nous avez offerte de présenter un mémoire. Maintenant, je vais inviter mes collègues à vous donner des exemples précis de ce que nous avons fait.

Bob Spencer.

Le président: Monsieur Spencer, pendant que vous nous donnez ces exemples, est-ce que vous-même, ou l'un de vos collègues, pourriez nous dire si vous avez sollicité une opinion juridique sur cette question d'un financement fédéral direct? Comment le gouvernement fédéral pourrait-il passer outre les objections des provinces et verser cet argent directement?

Mme Moss: Je vais demander à M. Spencer de répondre.

M. Robert Spencer (membre du conseil d'administration de la Commission scolaire de Toronto): Nous savons que les questions d'éducation provoquent souvent des frictions entre le gouvernement fédéral et les provinces, et c'est une discussion que nous avons amorcée en 1974; dans mon exposé, j'en rappelle certaines étapes. Nous pensons que ce serait possible grâce au genre de conseil que nous envisageons; nous pourrions vous expliquer cela plus en détail. Notre personnel peut vous en parler à la fin de la séance, ou bien en parler directement à votre personnel. Le conseil permettrait de verser des subventions en surmontant les difficultés qui surgissent normalement entre les commissions scolaires locales et le gouvernement fédéral.

Le président: Pourvu qu'il ne s'agisse pas de créer un conseil provincial qui servirait d'intermédiaire pour le financement fédéral.

M. Spencer: Exactement. Croyez-moi, d'une certaine . . .

Le président: Quand vous donnez à manger à un cheval, peu importe le seau, c'est tout de même le cheval qui finit par manger l'avoine.

[Text]

Mr. Spencer: No, I think we can deal with that. Not being a leader person, just being an old trustee, I have been on the board for 10 years and was involved in one of these things at the very beginning—I think it can be dealt with. What I will do at the end is refer to our staff and then maybe they can go from there.

My presentation is essentially talking about the past 10 years, where we have developed three reports which address the issues that I think begin to cover some of your terms of reference—your terms of reference, of course, being broader.

The first of these is the final report of the work group on multiculturalism, and we have included one of those in the package. It deals with federal-provincial funding issues with respect to that question. The next is the final report on the subcommittee of race relations. Again, there are funding recommendations in there as well as the specific recommendations. The final one, which was a major discussion piece in the City of Toronto over the last three and a half years, is the question of developing a comprehensive language policy within a school system that teaches now 26 languages at the elementary level. Those three reports I commend to your staff or your group just for looking at briefly.

I would like to actually go through the introduction, if it is agreeable. I will try to go as quickly as possible because I understand what you said earlier, Mr. Chairman.

In the 1913 annual report to the board, the Chief Inspector of Schools for Toronto noted:

In the past few years Toronto has received a great number of migrants from nations not Anglo-Saxon. So great has been this influx, that we now have in this city a foreign population of about 70,000... The Board of Education provides liberally for these people...

The pattern of addressing issues of ethnicity and race remained within the broader category of immigrant education until in fact the federal and local provincial policy thrusts of multiculturalism in the 1970s. Again, many of them originated at the federal level.

• 1120

For its part, the Toronto Board of Education established a Committee on Multicultural Programs in 1974 to investigate and explore the philosophy and programs related to the city's multicultural population. This group represented a comprehensive report to the board in 1976 and therein urged attention to matters of race within the school system.

In 1977, prodded by public concern over incidents of racial prejudice and discrimination, the Toronto Board of Education called for a second report, which would investigate how racism manifested itself within the school system and what action the school system could take against it.

[Translation]

M. Spencer: Non, je crois que le problème peut être réglé. Je ne suis pas un dirigeant, je ne suis qu'un vieux membre du conseil d'administration, je siége à la commission depuis 10 ans, et il y a certaines choses dont je me suis occupé depuis le début; bref, je crois que cela peut être réglé. À la fin de la séance, je céderai la parole à notre personnel, qui vous expliquera cela.

J'ai l'intention de vous parler surtout des dix dernières années, au cours desquelles nous avons préparé trois rapports sur des questions dont certaines sont reprises dans votre mandat—mais évidemment, votre mandat va plus loin.

Pour commencer, le rapport final du groupe de travail sur le multiculturalisme; vous en trouverez un exemplaire dans le dossier. Ce rapport traite des questions de financement fédéral-provincial pour le multiculturalisme. Vient ensuite le rapport final du sous-comité sur les relations raciales. Là encore, des recommandations relatives au financement, et également des recommandations spécifiques. Enfin, un rapport dont on a beaucoup parlé dans la municipalité de Toronto depuis trois ans et demi concerne l'adoption d'une politique linguistique complète pour le système scolaire, où sont actuellement enseignées 26 langues au niveau élémentaire. Ce sont trois rapports que je recommande vivement à votre personnel et à vous-mêmes, ne serait-ce que pour les feuilleter rapidement.

Si vous le voulez bien, je vais lire l'introduction; j'essaierai d'aller aussi vite que possible, à cause de ce que vous avez dit tout à l'heure, monsieur le président.

Dans son rapport annuel de 1913 à la commission, l'inspecteur en chef des écoles de Toronto notait:

Depuis quelques années, Toronto a reçu un grand nombre de migrants en provenance de nations non anglo-saxonnes. Les nouveaux venus sont arrivés en si grand nombre qu'à l'heure actuelle, nous avons dans cette ville une population étrangère d'environ 70,000 personnes... La Commission scolaire s'occupe libéralement de ces personnes...

Les questions ethniques et raciales ont continué à être considérées comme des éléments de l'éducation des immigrants en général, jusqu'à ce que les gouvernements fédéral et provinciaux adoptent des politiques sur le multiculturalisme, pendant les années 70. Là encore, c'est très souvent le gouvernement fédéral qui a pris l'initiative.

De son côté, la Commission scolaire de Toronto créait un comité sur les programmes multiculturels, en 1974, et chargeait ce comité de remettre en question les principes et les programmes destinés à la population multiculturelle de la ville. En 1976, ce groupe présenta un rapport exhaustif à la commission, en signalant plus particulièrement les questions raciales dans le système scolaire.

En 1977, talonnée par l'opinion publique, réveillée par des préjugés raciaux et des manifestations de discrimination, la Commission scolaire de Toronto commandait un second rapport sur les manifestations du racisme à l'intérieur du système scolaire et les mesures à prendre pour les éviter.

[Texte]

The Sub-Committee on Race Relations was established in April of 1977, and had a broad mandate. It was to seek representation and make recommendation concerning those specific actions which can be taken by the Toronto Board of Education and its teaching staff to combat the spread of racism in Toronto. The membership of the committee itself, actually a long matter of discussion, after its formation consisted of four trustees, four representatives of elementary and secondary school principals and teachers, four representatives of visible minority groups—Korean, south Asian, black and native—and representatives from two organizations concerned with race relations.

In October 1978—after 45 subcommittee hearings, 42 consultations, and a submission of 82 briefs—the subcommittee presented a comprehensive proposal for combatting racism in the school system.

The subcommittee was struck in 1977 and it developed three issue papers as a process. We distribute a systems issue paper on race relations in the school, a student issue paper on race relations in the school, and a community issue paper on race relations in the school. These are included in fact in your appendix. By the end of April of that year internal discussions were more or less completed. Presentations on the inception of the subcommittee had been made, and the definition of this problem had been roughly resolved. Reading materials were then made available and the rough edges of procedures smoothed off.

A weekend retreat was held in September 1977, after the initial phase was over, and planning began for the important consultation phase of the committee activity. At the same time, the final membership of the committee was established.

Again, you can see how the dialogue about who should be involved in it went on for quite a while. Consultations started in November of that year and lasted for the next four months. City-wide meetings and local area meetings were held, and the committee visited schools at the secondary and elementary level. Again, in appendix B you will see a list of the people and organizations who made presentations around the city.

In February of 1978 a draft of the report was written, and the resulting draft was circulated. A new series of consultation was undertaken at that time. Again, in the consultation process, you could see the kind of tension that was being dealt with across the city area. The final report was presented to the subcommittee in November of that year and was passed with minor revisions after, I think, about three board meetings.

Response to the consultation process: Several patterns emerged during this consultation process. Submissions made by those within the school system were consistently, I would say, extremely defensive in both content and form. Community group representations charged that the board was insensitive to minority problems and was consistently negative in its posture. Although there was little in the way of consensus among the students' submissions, student comments about race relations tended to be less defensive than those of teachers and administrators.

[Traduction]

Le sous-comité sur les relations raciales fut créé en avril 1977 et chargé d'un très large mandat. Il devait solliciter les interventions et formuler des recommandations sur les mesures que la Commission scolaire de Toronto et ses enseignants pouvaient prendre pour combattre la dissémination du racisme à Toronto. On décida, après de longues discussions, que le comité serait constitué de quatre membres du conseil d'administration, de quatre représentants des directeurs et enseignants des écoles primaires et secondaires, de quatre représentants des groupes des minorités visibles—Coréens, Asie du Sud, Noirs et autochtones—ainsi que des représentants de deux organismes s'intéressant aux relations raciales.

En octobre 1978, après 45 audiences du sous-comité, 42 consultations et 82 mémoires entendus, le sous-comité présentait une proposition globale pour combattre le racisme dans le système scolaire.

Le sous-comité, créé en 1977, prépara trois documents de travail au cours de ses délibérations. Nous distribuons un document sur les relations raciales à l'école, un document préparé par les étudiants sur les relations raciales à l'école, et enfin, un document de la communauté sur les relations raciales à l'école. Vous trouverez ces trois documents en annexe. À la fin d'avril de la même année, les discussions étaient plus ou moins terminées. Le sous-comité avait reçu les exposés, on avait réussi plus ou moins à définir le problème. Les documents de travail et de consultation avaient été rassemblés, et la procédure, plus ou moins arrêtée.

En septembre 1977, une retraite de fin de semaine fut organisée et la planification de cette phase importante de l'activité du comité, la consultation, commençait. En même temps, on décidait des membres du Comité.

Comme vous le voyez, c'est une décision qui n'avait pas été sans mal. Les consultations commencèrent en novembre de cette année, pour se poursuivre pendant quatre mois. Des réunions dans toute la ville et des réunions locales furent organisées, et le comité se rendit dans des écoles secondaires et élémentaires. Là encore, dans l'annexe B, vous trouverez une liste des personnes et des organisations qui présentèrent des exposés.

En février 1978, un projet de rapport fut rédigé et, par la suite, distribué. Une nouvelle série de consultations commença à ce moment-là. Ces consultations nous permirent de constater à quel point les tensions étaient graves dans la ville. Le rapport final fut présenté au sous-comité en novembre de cette année-là et adopté après des révisions mineures, effectuées au cours de trois séances du conseil, je crois.

Réactions au processus de consultation: pendant ces consultations, plusieurs choses firent surface. Les interventions des gens qui appartenaient au système scolaire adoptaient toutes une position très défensive, par le contenu et par la forme. Les interventions des groupes de la communauté accusaient la commission d'insensibilité envers les problèmes des minorités et adoptaient toutes une position très négative. Dans les interventions des étudiants, il était difficile de trouver de grands courants, mais en règle générale, les étudiants étaient moins sur la défensive que les enseignants et les

[Text]

We would like to make some observations on this process. Because the Toronto Board of Education felt the need to do something about racism and also to be seen to be doing something about it, the operation of its Sub-Committee on Race Relations tended to be goal-oriented to attack its task in a rational, step-by-step manner, the assumption being that once the task was done, racism could be said to have been addressed by the Toronto school system.

• 1125

In general terms, the committee sought to improve or create the administration of fair race relations. It depicted racism as relations between groups or individuals not as the oppression of one group by another group for reasons of racial prejudice. Several characteristics of that process included the fact that often visible minority delegations felt that the subcommittee's need to produce policy within a relatively short period of time rendered it insensitive to their needs. They argued that this condition did not encourage dialogue, but enforced monologue.

The subcommittee was also not necessarily seen as being in the interest of some of the minority groups. However, differences between subcommittee members did not jeopardize the subcommittee's collaborative efforts to "take care of the problem".

Present activities of the subcommittee: The Sub-Committee on Race Relations did not dissolve, and I would say could not have dissolved, with the presentation of its report and recommendations. The Toronto Board of Education continues today to recognize that race relations is among the most crucial matters it faces. It still sits at the Toronto Board of Education and reports directly to the board. Again, if you look in your appendix C you will see the membership and the diversity in the membership. Initial questions regarding the nature and history of racism in the City of Toronto public school system have given way to discourse and attempt at pragmatic solutions designed to stop the incubation of racist attitudes and actions in the schools and in some way, we hope, provide leadership within and among our situation in the community and in society.

I would like to take a minute to go through a quick summary of the race relations policy; then trustee Endicott will speak on the implementation section, and then we are hoping to take questions.

If we can just go quickly through this . . . We are very sorry, by the way, that we could not give this to you in advance so we could avoid having to go through it this way.

The race relations policy as it affects curriculum: We review existing materials; we screen new materials; we work on the creation of guidelines for dealing with bias and racial content; we check the use of materials with other than standard English

[Translation]

administrateurs pour tout ce qui touchait aux relations raciales.

Nous avons des observations à faire à ce sujet. La Commission scolaire de la ville de Toronto a jugé nécessaire de faire quelque chose pour lutter contre le racisme, et de faire quelque chose de visible; cela dit, le sous-comité de la commission sur les relations raciales prit le parti que l'important, c'était l'objectif, qu'il fallait s'attaquer à la tâche d'une façon rationnelle et progressive, et qu'une fois la tâche accomplie, le racisme pourrait être considéré comme un problème réglé dans le système scolaire de Toronto.

En règle générale, le Comité a cherché à améliorer l'administration des relations raciales ou à créer de nouveaux contacts. Il a dépeint le racisme comme un ensemble de relations entre des groupes ou des particuliers, et non pas comme l'oppression d'un groupe par un autre groupe à cause de préjugés raciaux. Très souvent, les représentants des minorités visibles avaient l'impression que le comité, parce qu'il était forcé d'adopter une politique dans des délais relativement courts, restait insensible à leurs besoins. Ils prétendaient que ces circonstances n'étaient pas faites pour encourager le dialogue, mais plutôt pour encourager le monologue forcé.

Certains groupes minoritaires avaient le sentiment que le sous-comité ne défendait pas leurs intérêts. Toutefois, les divergences d'opinions entre les membres du sous-comité n'empêchèrent jamais l'ensemble du sous-comité de collaborer à la recherche d'une solution aux problèmes.

Activités actuelles du sous-comité: le sous-comité sur les relations raciales n'a pas cessé d'exister, n'aurait pas pu cesser d'exister, à mon avis, une fois ses recommandations présentées et son rapport publié. La Commission scolaire de Toronto continue à penser que les relations raciales constituent l'un des problèmes les plus importants. Le sous-comité continue à siéger à la Commission scolaire de Toronto et fait des rapports directs à la commission. Si vous consultez l'annexe C, vous y trouverez la liste des membres du sous-comité et vous en verrez la diversité. Quand on a commencé à s'interroger sur la nature et l'histoire du racisme dans le système scolaire public de la ville de Toronto, on a cherché à trouver des solutions pragmatiques pour mettre fin à l'incubation des attitudes et des actes racistes dans les écoles; nous espérons, d'une certaine façon, avoir donné l'exemple à la communauté et à la société.

J'aimerais maintenant passer en revue très rapidement la politique sur les relations raciales. Ensuite, mon collègue, M^{me} Endicott, vous parlera du chapitre sur l'application, puis nous répondrons à vos questions.

Si vous le permettez . . . Soit dit en passant, nous sommes désolés de ne pas vous avoir envoyé ça d'avance; cela nous aurait évité d'y revenir aujourd'hui.

Politique sur les relations raciales et ses répercussions sur le programme: nous étudions les manuels actuels; nous trions les nouveaux manuels; nous préparons des directives pour lutter contre les préjugés et les références raciales; nous cherchons

[Texte]

works and translate non-standard English works; we examine the role and treatment of minorities in curriculum, and make available materials from the country of origin for students in the system. We also provide in-service assistance to our teachers.

Placement and assessment of students: It is important to survey and locate visible minority students in the system, to provide clear multilanguage explanation or procedures to students and parents, to review our existing policies and procedures with respect to assessment—that is an ongoing review—and to set up an appeal procedure for parents with regard to placement decisions.

Racial incidents in the schools: We worked out a policy that started by a condemnation of any expression of racial bias by trustees, employees, and students; a procedure for schools to clarify and advertise the policy procedures for dealing with such incidents; a structure for investigating, reporting, and resolving incidents; and communication with community and parents concerning incidents. The board provides support for staff intervention in those situations.

Extra-curricular activities: Promotion of clubs and voluntary exchange programs for students; increasing the presence of minority sports; emphasizing intramural and unstructured athletic activities; suspensions for racial slurs during games.

Staff development: Provide development of programs for staff to increase sensitivity to people of varied racial backgrounds, and to promote exchange and travel programs.

Employment and promotion: Provisions to maintain and expand our existing staff position; positive hiring procedures; employment criteria and notification of candidates procedures.

Promotion: Screening of candidates for racial bias; guidelines and criteria for promotion; identification and counselling of candidates; exploring methods to correct imbalances within the system; locating visible minority personnel; providing appeal procedures.

Recommendations to other levels of government: The board recommends that teacher training institutions have courses on multicultural and race relations, some of which have been implemented.

Teacher training institutions should maximize racial diversity of enrolment and provide language assistance to candidates, provide an extension of temporary teaching certificates to non-Canadian teachers in this province in particular and evaluate curriculum materials by the Ministry of Education.

[Traduction]

des textes dans des langues autres que l'anglais et nous traduisons des ouvrages qui ne sont pas en anglais courant. Nous étudions le rôle et la place des minorités dans les programmes et nous faisons venir des manuels de leurs pays d'origine. Nous offrons à nos enseignants des services d'aide pédagogique.

Niveau et évaluation des étudiants: il est important de repérer les étudiants qui appartiennent aux minorités visibles, pour leur offrir, ainsi qu'à leurs parents, des explications dans plusieurs langues, pour remettre en question nos politiques et procédures actuelles d'évaluation—c'est un processus permanent—et pour mettre sur pied une procédure d'appel à l'intention des parents pour les décisions relatives au niveau.

Incidents raciaux dans les écoles: nous avons adopté une politique qui commence par condamner toute manifestation de préjugés raciaux de la part des membres du conseil d'administration, des employés et des étudiants; pour les écoles, une procédure visant à expliquer et à faire connaître les modalités destinées à régler ce genre d'incidents; une procédure d'enquête, de rapport et de solution des incidents; et un mécanisme de communication avec les membres de la communauté et les parents en cas d'incidents de ce genre. La commission soutient les membres du personnel qui décident d'intervenir dans ce genre de situations.

Activités parascolaires: on encourage la formation de clubs et de programmes d'échange facultatifs pour les étudiants; on donne une importance accrue aux sports de la minorité; les activités athlétiques non organisées à l'intérieur de l'école sont encouragées; les membres d'une équipe qui profèrent des insultes raciales sont suspendus.

Perfectionnement du personnel: programmes de perfectionnement pour permettre au personnel de mieux se sensibiliser aux différentes origines raciales, et d'encourager les programmes d'échanges et de voyages.

Emploi et promotion: notre personnel actuel doit être maintenu et augmenté; procédures d'embauche positives; critères d'embauche et explications de ces critères aux candidats.

Promotion: tri des candidats qui ont des préjugés raciaux; directives et critères de promotion; identification et conseils aux candidats; recherche de méthodes pour rectifier les déséquilibres du système; repérage des minorités visibles parmi les membres du personnel; procédures d'appel.

Recommandations à d'autres niveaux de gouvernement: la commission recommande que les institutions de formation des enseignants offrent des cours sur les relations multiculturelles et raciales, ce qui a déjà été fait dans certains cas.

Les institutions de formation des enseignants devraient chercher à attirer des candidats d'origine raciale les plus diverses possible et leur offrir des cours linguistiques. Il faudrait prolonger les certificats d'enseignement temporaires des enseignants non canadiens dans cette province, et remettre en question les manuels du ministère de l'Éducation.

[Text]

Trustee Endicott can carry on with the summary of the implementation.

Mrs. Fran Endicott (Trustee, Toronto Board of Education): Thank you.

I realize we are into a time bind, so I will not lead you through all the pages I have here in front of me. I will leave it to you; I will trust you will read it.

We have provided you with an implementation chart, and what we have tried to do in that implementation chart is not simply to say to you the wonderful things that the Toronto Board of Education has been doing in the area of race relations; we have used the opportunity of presenting this brief to you as a way of in fact criticizing ourselves. So on the implementation chart, which runs from pages 9 through 17, you will find our goals outlined, the activities, and we have listed the pros and the cons of the activities that we have employed and the resulting action.

I do, however, want to say to the committee the range of activities that the Toronto board has engaged itself in in order to address this critical issue.

Curriculum, because we are a school board, is clearly a very important area of our activity. We are attempting to ensure that all staff know of the board's race relations policy that trustee Spencer has mentioned; that all the materials used in the classroom are being reviewed for bias—I am stressing "used in the classroom" because that is where we can make an input; we know or we should know what is being used in the classroom and we are reviewing those for bias; that the staff are trained to detect bias; and that the library department promotes multicultural and multi-racial material and supplementary material is also available to teachers.

We recognize that a critical problem is the fact that there is very little in terms of texts or materials that can be used in the school system that exists that addresses this problem, not only the problem of overt racism but the equally insidious problem of racism when your texts do not reflect the people you are attempting to teach, the bias of omission.

Placement and assessment is also clearly another crucial factor. I am sure one of the things you will have been hearing, certainly from parents if they have talked about the school system at all, is the fact that because of the evolution of the tests and testing it is quite often possible that their children will be assessed with biased tests. We need to ensure that parents know the procedures by which their children are being tested and evaluated, that the procedures are explained, and—most important—that they have an avenue of appeal.

Racial incidents are perhaps what get the most press play—somebody calling somebody a name in a schoolyard, somebody hitting somebody of a different race. Teachers find this difficult to deal with, and we have developed for them and for

[Translation]

M^{me} Endicott va maintenant vous faire le résumé des mesures d'application.

Mme Fran Endicott (membre du conseil d'administration de la Commission scolaire de Toronto): Merci.

Je sais que le temps nous presse; je ne lirai donc pas tout ce document que j'ai sous les yeux. Je vous fais confiance, vous le lirez vous-mêmes.

Nous avons préparé à votre intention un graphique d'application dans lequel nous essayons, non seulement de vous expliquer les choses magnifiques que la Commission scolaire de Toronto a réussi à faire en matière de relations raciales, mais nous en profitons également pour faire notre propre critique. Ainsi, dans ce graphique sur l'application qui va des pages 9 à 17, vous trouverez une liste de nos objectifs, de nos activités, avec les avantages et les inconvénients des activités, et les mesures prises en conséquence.

Toutefois, je tiens à vous expliquer ce que la Commission scolaire de Toronto a fait pour chercher à résoudre ce problème critique.

Programmes: comme nous sommes une commission scolaire, c'est évidemment un secteur particulièrement important de nos activités. Nous essayons de nous assurer que tous les membres du personnel sont au courant de la politique de la commission en matière de relations raciales, dont mon collègue, M. Spencer, vous a parlé. Tous les manuels utilisés dans les salles de classe sont révisés, pour voir s'ils ne contiennent pas des préjugés, et quand je dis «utilisés dans les salles de classe», c'est que c'est le seul endroit où nous puissions intervenir. Nous savons, ou, du moins, devrions-nous savoir ce qui est utilisé dans les salles de classe, et dans ces manuels, nous recherchons les traces de préjugés. Notre personnel a reçu une formation spéciale pour détecter ces préjugés et le département de la bibliothèque encourage la circulation des manuels multiculturels et multiraciaux; une documentation supplémentaire est à la disposition des enseignants.

L'un des plus graves problèmes, c'est qu'il y a très peu de textes ou de manuels qui peuvent être utilisés dans le système scolaire et qui font face à ce problème, pas seulement le problème du racisme avoué, mais le problème tout aussi insidieux du racisme de textes qui ignorent la réalité des gens qui doivent bénéficier de votre enseignement, le préjugé par omission.

Les décisions relatives aux niveaux et à l'évaluation constituent un autre facteur crucial. Vous avez dû entendre dire, sûrement, par des parents, s'ils sont venus vous parler du système scolaire, que le système des examens et le principe des examens permettaient très souvent d'évaluer leurs enfants en se fondant sur des préjugés. Nous devons faire connaître aux parents les procédures d'examen et d'évaluation, leur expliquer ces procédures et, c'est le plus important, leur donner une possibilité d'appel.

Les incidents raciaux sont peut-être ceux dont on parle le plus dans la presse—les enfants qui s'insultent dans la cour d'école, qui tapent sur un enfant d'une autre race. Cela cause beaucoup de problèmes aux enseignants, et nous avons préparé

[Texte]

staff and for parents and for students a policy and procedure such that we can deal with racial incidents in our school.

Extracurricular activities are also important, and here I would like to highlight something the Toronto board has done that I do not think is done anywhere else in Canada and with which we have had a great deal of success; that is, we have instituted student camps for high school students, and it means that every high school under our jurisdiction will get a chance to send their students away to these camps, in which they will discuss the issue of racism. It is a live-in camp for two or three days. Teachers and students go on those camps; in fact one is going on right now. They have been extremely successful. Their students have found—and you understand that this is a mixed camp; everybody gets to go. You have a couple of days for people to deal intensively with racism and to develop plans for what can be done in the schools.

• 1135

System sensitivity and in-service opportunities: People from visible minority groups tend to get sick of hearing about system sensitivity, because we have been sensitizing the system for God knows how many years now. Quite frankly, the system by and large is not as sensitive as one would wish it to be, but we do know it is an ongoing process and you have to keep plugging away at it. So we have instituted workshops in the area of race relations. The schools all have race relations representatives who participate in those workshops, and individual action plans are developed in each school and have to be developed in each school and the board then receives that information.

Employment and promotion is another vexing question that continues to dog us. It is quite true that the school system is by no means representative of its visible minorities in terms of the people who hold positions of responsibility. We are attempting to remove barriers to employment and promotion. We have put in place, again, appeal procedures and we have served very visible minorities so that we have a data base from which to go. As I say, it is extremely difficult; yet it is one that is crucial, and we have to develop methods of addressing them.

When you are going through this brief, as I say, what we have done for you is to present you with our goals, our activities, a critique of those activities, and the resulting action.

What I would like to say is that one of the things that we do realize, and certainly the race relations committee has made very clear, is that this is an ongoing process. It is very difficult to measure our successes in any quantifiable way. This is a process, and I think everybody on this committee must also understand clearly that you do not present solutions and there are no panaceas. It is ongoing, continued work that demands money and personnel. The best policy objectives in the world will not work unless that realization is there and all levels of government are prepared to put money and time into making sure this is an ongoing process.

[Traduction]

une politique pour régler les incidents raciaux dans les écoles, à l'intention des enseignants, des parents et des étudiants.

Les activités parascolaires sont également importantes et, ici, je veux parler d'une mesure prise par la Commission scolaire de Toronto qui a eu un très grand succès et qui ne doit exister nulle part ailleurs au Canada. Nous avons organisé des camps pour les étudiants du secondaire, et toutes les écoles secondaires qui sont sous notre juridiction pourront envoyer leurs étudiants dans ces camps, où ils auront l'occasion de discuter des problèmes de racisme. C'est un camp de deux ou trois jours. Les enseignants et les étudiants y vont ensemble. D'ailleurs, il y en a un en cours en ce moment. Ils ont eu un très grand succès. Les étudiants se sont aperçu... vous comprenez, c'est mixte, tout le monde peut y aller. Pendant deux ou trois jours, il y a des discussions intensives sur le racisme, et les gens réfléchissent à ce qui peut être fait dans les écoles.

Sensibilité du système et perspectives au sein du service: les minorités visibles en ont assez d'entendre parler de la sensibilité du système, car cela fait Dieu sait combien d'années maintenant que nous sensibilisons le système. Franchement, le système est, de façon générale, aussi sensibilisé que l'on peut le souhaiter, mais nous savons que c'est un processus continu et qu'il ne faut jamais relâcher les efforts. Nous avons donc créé des ateliers dans le domaine des relations raciales. Toutes les écoles ont des représentants pour les relations raciales qui participent à ces ateliers, et chaque école établit un plan d'action individuel, chaque école doit le faire et, par la suite, cette information est transmise à la commission scolaire.

Une autre question vexante qui continue de nous échapper est l'emploi et la promotion. Il est vrai que ceux qui détiennent les postes de responsabilité dans le système scolaire ne sont, en aucune façon, représentatifs des minorités visibles du système. Nous nous efforçons d'abolir les obstacles à l'emploi et à la promotion. Encore une fois, nous avons mis en place des procédures d'appel et nous avons desservi des minorités très visibles, afin d'avoir une base de données à partir de laquelle nous pouvons travailler. Je le répète, c'est extrêmement difficile; c'est toutefois là un domaine vital, et nous devons développer des méthodes pour nous attaquer à ces problèmes.

Je le répète, en vous présentant ce mémoire, nous vous avons présenté nos objectifs, nos activités, une critique de ces activités et les initiatives qui en découlent.

Je tiens à répéter que l'une des choses que nous comprenons, et que le comité sur les relations raciales a certainement précisée très clairement, c'est qu'il s'agit là d'un processus continu. Il est très difficile de mesurer notre succès de façon quantifiable. C'est un processus, et je pense que tous les membres de votre Comité doivent également comprendre clairement qu'on ne présente pas de solutions et qu'il n'y a pas de remède universel. C'est un travail continu, qui exige de l'argent et du personnel. À moins que l'on ne comprenne cela et que tous les paliers de gouvernement ne soient prêts à y consacrer temps et argent pour s'assurer que ce soit un

[Text]

Mrs. Moss: Thank you. Mr. Chairman, we appreciate this opportunity in terms of the last couple of statements made. I think the most optimistic of us believe that we are looking at least at a 30-year process. I would like to reiterate the question of finances: School boards cannot do this without making major financial commitments, which we hope others will assist in. On page 9 of the implementation chart, the figure mentioned is \$1 million over five years. That was the kind of effort we have found necessary. Thank you.

The Chairman: Thank you.

To my committee, we are committed to be on our bus and heading for the airport no later than 11.45. That means we have something in the order of 13 minutes to try to compress what I know are going to be a lot of questions.

We recognize that this particular board coming before us may be one of the few boards, if not the only board, in Canada that has done an audit of its staff in order to determine the category levels and jobs being held by the minority groups that we are starting with the premise are disadvantaged. So it would profit us perhaps to go in those directions. I caution you to make the questions very short so that they elicit very short answers.

Mr. McCauley, followed by Mr. Lewycky.

Mr. McCauley: Mr. Spencer, you spent some time going through and describing to us the process you used to develop your final report. It is an interesting process in terms of how you did it. Did the way you went through it result in greater change, do you think, had you not done it that particular way?

• 1140

Mr. Spencer: In my opinion, absolutely. The participants themselves changed. I certainly changed my attitudes and other people, once they went through the process... yes, it did make a difference. It definitely made a difference.

Mr. McCauley: Mrs. Moss, you said, I believe, that you have seen in your experience some improvements in the behaviour of staff and students. Is this a gut feeling you have or have you done a systematic study to support this contention?

Mrs. Moss: We have not done a systematic study. I would ask Mr. Souza, who is responsible for the implementation, to comment on it.

Mr. Tony Souza (Advisor on Race Relations, Toronto Board of Education): As the system operates now, the complaints we get, for instance, are minimized. The kind of relations in staff rooms, the kinds of programs taking place... Staff and students know what is expected behaviour; it is something you can measure. You go into a school and people

[Translation]

processus continuels, les meilleurs objectifs politiques du monde ne donneront rien.

Mme Moss: Merci. Monsieur le président, nous apprécions cette occasion relativement aux dernières déclarations qui ont été faites. Je pense que les plus optimistes d'entre nous croient que c'est un processus qui prendra au moins 30 ans. Je voudrais réitérer la question des finances: les commissions scolaires ne peuvent faire cela sans prendre d'importants engagements financiers, auxquels, nous l'espérons, d'autres participeront. À la page 9, dans le tableau de mise en oeuvre, on mentionne un million de dollars sur une période de cinq ans. Nous avons constaté que c'est le genre d'efforts qui étaient nécessaires. Merci.

Le président: Merci.

Aux membres du Comité: nous devons être dans notre autobus, en direction de l'aéroport, au plus tard à 11h45. Cela signifie que nous avons 13 minutes pour essayer de poser les nombreuses questions que nous aurons.

Nous reconnaissons que la commission scolaire qui comparait devant nous est l'une des rares au Canada, sinon la seule, à avoir effectué un relevé de son personnel afin de déterminer la catégorie et le niveau des postes détenus par des gens des groupes minoritaires que nous considérons, au départ, comme étant défavorisés. Ce serait peut-être à notre avantage d'explorer cet aspect. Je vous demande donc de poser de très courtes questions, de sorte qu'elles n'amènent que de très courtes réponses.

M. McCauley, suivi de M. Lewycky.

M. McCauley: Monsieur Spencer, vous avez pris un certain temps pour nous présenter et nous décrire le processus que vous avez utilisé dans l'établissement de votre rapport final. Ce processus est intéressant sur le plan de la méthodologie. Selon vous, est-ce que votre façon de procéder a amené de plus grands changements que si vous n'aviez pas procédé de cette façon?

M. Spencer: Selon moi, c'est indéniable. Les participants eux-mêmes ont changé. Mes attitudes ont certainement changé, et celles d'autres personnes, après avoir passé par ce processus... Oui, cela a fait une différence. C'est indéniable.

M. McCauley: Madame Moss, vous avez dit, je pense, avoir constaté une amélioration dans le comportement du personnel et des étudiants. Est-ce une impression viscérale que vous avez, ou avez-vous effectué une étude systématique pour appuyer cette affirmation?

Mme Moss: Nous n'avons pas fait d'étude systématique. Je demanderais à M. Souza, qui est responsable de la mise en oeuvre du programme, de commenter.

M. Tony Souza (conseiller sur les relations raciales, Commission scolaire de Toronto): De la façon dont le système fonctionne présentement, le nombre de plaintes que nous recevons, par exemple, est réduit. Le genre de rapports qu'il y a dans les pièces réservées au personnel, le genre de programmes mis en place... Le personnel et les étudiants savent quel

[Texte]

know what they can do. People know what textbooks to use. They know about bias. The Keegstra thing in Alberta could never happen in the Toronto Board of Education, because people know what the policy is and they know what they have to do about it.

• 1145

Mrs. Moss: It is one of the few policies with some very tough outcomes for not admitting that policy. The other thing is that we believe it has given strength and support to the individuals within the school system who would always have been uncomfortable with some of the things observed in school yards or in classrooms. And so we have added strength to individuals to speak up, and that is quite a powerful force in decreasing an acceptance of racism in the schools.

Mr. Halford.

Mr. Ronald Halford (Associate Director of Education, Toronto Board of Education): We also have a reporting-back system that is part of the process. The schools are required to have a race relations plan and there is regular reporting. So what Mr. Souza knows about the system is not only by observation but by the fact that the reporting back indicates changes in the sorts of things that are happening within the schools.

Mr. Souza: There are two things we wanted to show your committee. One was the phone we made that cost \$70,000 because there was nothing else available in all of Canada which talked about the role of visible minorities in terms of curriculum. Something that we just made was a video tape called *Reflecting Colour*, which I think you should look at because it identifies students identifying what the issues are and teachers responding to what they are doing about it. It is available to your committee.

Mr. McCauley: Excellent. If we can have a copy, and we will see that it gets returned, the committee could have the benefit of seeing it.

One last question, Mr. Chairman. You are in a happy situation in that you have great numbers of visible minorities. You have done the right thing but you have the pressure there from the minorities. And I suppose the same situation would apply in Vancouver, for example. What about communities where the visible minorities are minorities in the system? How does one do the right thing in a situation like that?

Mrs. Moss: I would like to suggest that this was not only an issue addressed by the Toronto board, because of the large membership of the visible minority community, but because over a long period of time we had developed a climate in which the whole community knew it was appropriate and acceptable to approach the Toronto Board on issues of concern. So I am saying it is not purely the weight of numbers.

[Traduction]

comportement l'on attend d'eux; c'est une chose mesurable. Vous allez dans une école, et les gens savent ce qu'ils peuvent faire, ils savent quels manuels utiliser. Ils sont au courant des partis pris. Par exemple, l'affaire Keegstra, en Alberta, ne pourrait jamais arriver à la Commission scolaire de Toronto, car les gens savent quelle est la politique et savent ce qu'ils doivent faire à ce sujet.

Mme Moss: C'est l'une des rares politiques où les choses peuvent être très difficiles si l'on ne l'adopte pas. Une autre chose, c'est que nous pensons que cela a été une aide et un appui aux individus dans le système scolaire, lesquels auraient toujours été mal à l'aise à cause de certaines choses observées dans les cours d'école ou dans les salles de cours. Nous avons donc donné plus de force aux individus pour s'exprimer, et c'est très efficace pour réduire l'acceptation du racisme dans les écoles.

Monsieur Halford.

M. Ronald Halford (directeur associé de l'éducation, Commission scolaire de Toronto): Le processus comprend également un système de compte rendu. Les écoles doivent alors avoir un plan de relations raciales et doivent en faire rapport régulièrement. Donc, ce que M. Souza sait du système n'est pas uniquement basé sur l'observation, mais sur le fait que les comptes rendus indiquent une évolution dans le genre de choses qui se produisent dans les écoles.

M. Souza: Il y a deux choses que nous voulions montrer à votre Comité. Il y a d'abord le film que nous avons fait au coût de 70,000 dollars, car il n'en existait pas de semblable au Canada, et qui parle du rôle des minorités visibles sur le plan du programme. Nous venons également d'effectuer un montage magnétoscopique intitulé: *Reflecting Colour*, que vous devriez regarder, puisqu'on y voit des étudiants identifiant les problèmes et des professeurs qui répondent sur ce qu'ils font à ce sujet. Nous le mettons à la disposition de votre Comité.

M. McCauley: Excellent. Si nous pouvions en avoir un exemplaire, le Comité pourrait le visionner, et nous nous assurerons qu'il vous soit retourné.

Une dernière question, monsieur le président. Vous êtes dans une situation heureuse, car vous avez beaucoup de minorités visibles. Vous avez fait ce qu'il fallait, mais il y a la pression exercée par les minorités. Je présume que la même situation prévaut à Vancouver, par exemple. Qu'en est-il des endroits où les minorités visibles sont minoritaires dans le système? Comment peut-on faire ce qu'il faut dans une telle situation?

Mme Moss: À mon avis, ce n'est pas uniquement à cause de l'importance numérique des minorités visibles que la Commission scolaire de Toronto a abordé cette question, mais parce que, sur une longue période, nous avons développé un climat qui fait que toute la communauté savait que c'était approprié et acceptable de saisir la Commission scolaire de Toronto de sujets de préoccupation. Je dis que ce n'est pas dû uniquement au poids du nombre.

[Text]

One of the things I have no answer to, but which is very important, is the extent to which race relations and racism is seen as a problem of all of us rather than a problem of the visible minority community. I would like school boards to move from a view that you only have to deal with this if you have youngsters in your system who are visible minorities. I believe it is a matter for all our schools, for every single school. Whether they have a single visible minority member, those children are growing up in multicultural, multiracial Canada.

Mr. McCauley: Exactly. You would like to see; I would like to see. We would like to see, but how does one see?

Mr. Souza: We do; because in schools, for instance, in the north end of the city, where there are no visible minorities, there are programs. Here again, they have submitted an action plan. They look at the kinds of curriculum that are there; they look to see, for instance, the treatment of native people; they look to see that when kids learn about what is Canada they are looking at a multicultural, multiracial Canada in books, in illustrations, and that the stereotypes about who is Canadian is broken. So it happens everywhere; it just does not happen only where the visible minorities take place.

Mr. McCauley: Toronto is not everywhere. But anyway . . .

Mr. Souza: I cannot think of any place in Canada that does not have to deal with native people or does not have to deal with relationships between whites and non-white people.

Mr. McCauley: It should not, but does not.

Mrs. Endicott: It seems to me that if we talk federally or provincially of having policies of multiculturalism, it is clearly not aimed only at those communities where you have visible minorities.

In her opening statement Mrs. Moss made the point that even the narrowest definition of education includes a fostering, a respect for intellectual accuracy and historical authenticity. It seems to me that that is a duty that every school system, whether it has visible minorities or not, should undertake. I think the way you heighten that is through ministries of education. The federal government, in terms of talking about multiculturalism, should make it very clear that this is an expectation of all school systems.

• 1150

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Thank you.

Mr. Lewycky:

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

[Translation]

L'une des choses à laquelle je n'ai pas de réponse, mais qui me semble très importante, c'est dans quelle mesure les relations raciales et le racisme sont perçus comme notre problème à tous, plutôt que comme étant le problème des minorités visibles. Je voudrais que les commissions scolaires abandonnent l'idée que vous devez vous occuper de cette question uniquement si vous avez dans votre système des étudiants provenant des minorités visibles. Je pense que c'est une chose qui s'applique à toutes nos écoles, à chacune d'entre elles. Même si elles n'ont qu'un seul représentant des minorités visibles, ces enfants grandissent dans un Canada multiculturel et multiracial.

M. McCauley: Exactement. C'est ce que vous aimeriez voir, c'est ce que j'aimerais voir, c'est ce que nous aimerions voir, mais comment peut-on y arriver?

M. Souza: Nous le faisons, car, par exemple, dans le secteur nord de la ville, où il n'y a pas de minorités visibles, il y a des programmes dans les écoles. Encore une fois, ces écoles doivent présenter des plans d'action. Elles étudient le genre de programmes distincts, pour voir, par exemple, quel est le traitement réservé aux autochtones, ce que les enfants apprennent sur le Canada lorsque les livres parlent d'un pays multiculturel et multiracial, quel genre d'illustrations, et pour voir à ce qu'on brise les stéréotypes du Canadien. Donc, cela se fait partout, et non pas seulement là où les minorités visibles sont présentes.

M. McCauley: Toronto n'est pas partout. Mais de toute façon . . .

M. Souza: Je ne vois aucun endroit au Canada où on ne doit pas tenir compte des autochtones ou des relations entre Blancs et gens de couleur.

M. McCauley: Cela ne devrait pas se faire, mais ce n'est pas le cas.

Mme Endicott: Il me semble que si, aux niveaux fédéral et provincial, nous parlons de politiques sur le multiculturalisme, il est clair que cela ne vise pas uniquement les endroits où il y a des minorités visibles.

Dans sa déclaration d'ouverture, M^{me} Moss a dit que même la définition la plus étroite de l'éducation comprend la promotion, le respect de l'exactitude intellectuelle et de l'authenticité historique. Il me semble que c'est un devoir qui incombe à chaque système scolaire, qu'il ait ou non des minorités visibles. A mon avis, la façon de promouvoir cela, c'est par le truchement des ministères de l'Éducation. En parlant de multiculturalisme, le gouvernement fédéral devrait dire très clairement que c'est ce que l'on attend de tous les systèmes scolaires.

M. McCauley: Merci.

Le président: Merci.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

[Texte]

I noticed that in your information brochures you have information on where you stand on race relations. I am very pleased to see that it is in many languages, and also that you have a race relations fact sheet—I would be interested to know if this is the only one dealing with that—and also a race relations newsletter as well. Could you indicate what type of feedback you have had from these brochures, from parents, students and the community?

Mr. Souza: It has been very positive. The first one we put out was *Where We Stand on Race Relations*, which went out to every parent in the system and every student in the system. It basically told people what the Toronto Board of Education stood for. We got lots of good calls from parents. The numbers of calls we got complaining about it were one or two maybe, but in terms of the communities out in Toronto we got a very positive response to the fact that we were saying it and making sure that the policy was known, so that people knew what their rights were.

Mr. Lewycky: I gather this race relations newsletter is a new venture, which you did not even have originally in your plans.

Mr. Souza: That is right.

Mr. Lewycky: How did that arise, and what need do you see it addressing?

Mr. Souza: I guess as the awareness deepened and as more and more people asked us for more and more resources, we felt it important to let people know what the resources were, what were the kinds of things that were taking place, so people could use that in the classrooms.

Mr. Lewycky: Knowing that time is short, I will just close with a final question.

I notice quite a few recommendations that you have in one of your reports about an integrated heritage language program. Out in the prairie provinces we are kind of used to having Ukrainian or German during the regular school day, and things like that. I noticed that you have some targets there and also a pilot project, I guess slated to begin this year. I would like to know whether they have gotten off the ground and whether you are in favour of having the heritage languages during the regular school day.

Mrs. Moss: The Toronto Board is in favour of having heritage languages during the school day. The pilot project has not been instituted. As I am sure you know, we work within the provincial framework of legislation for education and presently the provincial framework does not allow us to do that. We requested dispensation for a pilot project based on the kinds of models that were being used in the west and to date that has been denied.

The creation of the integrated extended day as we have described it is going ahead, and I think quite well. It has some real problems to it, both for the users of the program, the minority language communities, and for the school system,

[Traduction]

Je remarque que dans vos brochures d'information, vous précisez vos positions sur les relations raciales. Je suis ravi de constater que c'est en plusieurs langues et que vous avez également une feuille de données sur les relations raciales—j'aimerais savoir si c'est la seule sur le sujet—ainsi qu'un bulletin de nouvelles sur la même question. Pouvez-vous me dire quel genre de réactions ces dépliants ont produit chez les parents, les étudiants et dans la communauté?

M. Souza: La réaction fut très positive. Le premier que nous avons produit s'intitulait: *Where We Stand on Race Relations*, qui fut distribué à chaque parent et à chaque étudiant dans le système. Fondamentalement, on disait aux gens quelle était la position de la Commission scolaire de Toronto. Nous avons reçu beaucoup d'appels positifs des parents. Nous avons peut-être eu un ou deux appels de personnes qui s'en sont plaintes, mais en général, nous avons eu une réaction très positive des communautés de Toronto au fait que nous le disions et que nous voyions à ce que la politique soit connue, de sorte que les gens sachent quels étaient leurs droits.

M. Lewycky: Je présume que ce bulletin de nouvelles sur les relations raciales est une entreprise nouvelle, qui n'était même pas incluse dans vos plans du début.

M. Souza: En effet.

M. Lewycky: Comment cela s'est-il produit et à quel besoin cela répond-il, d'après vous?

M. Souza: Je présume que plus les gens étaient sensibilisés et nous demandaient de plus en plus de ressources, nous croyions important de leur faire savoir quelles étaient les ressources, de leur dire ce qui se faisait, de sorte qu'ils puissent utiliser cela en classe.

M. Lewycky: Comme le temps nous manque, je vais terminer par une dernière question.

Je remarque que dans l'un de vos rapports, vous avez de nombreuses recommandations sur un programme intégré en langue ancestrale. Dans les provinces des Prairies, nous avons l'habitude de l'enseignement de l'ukrainien ou de l'allemand pendant les heures régulières de cours, et ainsi de suite. Je remarque que vous avez certains objectifs, et aussi un projet pilote qui doit commencer cette année. Je voudrais savoir si ces choses-là sont en marche et si vous êtes en faveur de l'enseignement des langues ancestrales pendant les cours réguliers.

Mme Moss: La Commission scolaire de Toronto est en faveur de l'enseignement des langues ancestrales pendant la journée scolaire. Le projet pilote n'a pas encore été mis en marche. Comme vous le savez certainement, pour ce qui est de l'éducation, nous travaillons dans le cadre législatif provincial, et présentement, les lois ne nous permettent pas de le faire. Nous avons demandé une exemption pour le projet pilote basé sur le genre de modèles utilisés dans l'Ouest, et jusqu'ici, cela nous a été refusé.

La création d'une journée prolongée intégrée, comme nous l'avons décrite, va de l'avant, et cela se passe très bien, à mon avis. Cela comporte des problèmes réels, tant pour l'usager du programme, les minorités linguistiques, que pour le système scolaire, et nous croyons que la meilleure façon de régler ce

[Text]

which we believe are better addressed by the kind of legislation that would allow us to look seriously at bilingual education.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. Spencer: Mr. Chairman, may I just add briefly to that?

I know you folks have to go. It seems to me this is another case where the questions back and forth from the members indicate that federally you can do a lot for the local communities by indicating your expectations, your endorsement and your potential expenditure in areas that will support growth in language teaching and growth in sensitivity. I think that is one of the things we really want to emphasize on the whole question of having either a council or a preparatory body that would allow local communities to emphasize that role, to say yes, you are a member of the Canadian society and these are the kinds of things you can expect. That is really crucial.

Mrs. Moss: I would like to leave you, if this is the end, with one last statement, just to say that we will make . . .

The Chairman: Excuse me, I have one more questioner—you anticipate what the Chair is doing.

Mr. Spencer: We are concerned about the bus.

The Chairman: I will act as the tour director and we will see what happens.

Mr. Kelly, one short question is what you have.

Mr. Kelly: Oh my God—can it have two parts?

The Chairman: One question, one part.

• 1155

Mr. Kelly: One page three of your brief, it says:

... that often visible minority delegations felt that the sub-committee's need to produce policy within a relatively short period of time, rendered it insensitive to their needs.

I want to know what they wanted that you did not do.

Mr. Spencer: By and large it was what became known to us as macro-action. They wanted major things done and we felt we were in a position of being agents or people who were able to do only small things.

Mr. Kelly: Could you give us an example?

Mr. Spencer: I am sorry, but that is where that whole federal question came in really strongly. They wanted major changes in funding policies that we just could not do.

Mrs. Moss: I would just like to say, Mr. Chairman and members of the committee, that we really do hope that your committee can deal with some of the aspects of education. In saying this I would tell you that we will make our staff or trustees available to your committee or to your staff at your

[Translation]

problème serait par voie législative, de sorte que nous puissions sérieusement envisager une éducation bilingue.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

M. Spencer: Monsieur le président, puis-je brièvement ajouter quelque chose?

Je sais que vous devez partir. Il me semble que c'est un autre exemple où les questions des députés laissent entendre que, sur le plan fédéral, vous pouvez faire beaucoup pour les communautés locales en indiquant ce que sont vos attentes, ce que vous entérinez, et vos dépenses potentielles dans les domaines qui favoriseront la croissance de l'enseignement des langues et de la sensibilisation. Je pense que l'une des choses sur laquelle nous voulons réellement insister, c'est d'avoir soit un conseil, soit un organisme préparatoire qui permettrait aux communautés locales de mettre ce rôle en valeur, de dire: oui, vous faites partie de la société canadienne, et voilà le genre de choses auxquelles vous pouvez vous attendre. C'est réellement capital.

Mme Moss: Si c'est la fin, j'aimerais vous faire une dernière déclaration, simplement pour dire que nous ferons . . .

Le président: Excusez-moi, il y a un autre intervenant . . . Vous anticipez ce que fera le président.

M. Spencer: C'est l'autobus qui nous inquiète.

Le président: J'agirai comme directeur de tournée, et nous verrons ce qui se passera.

Monsieur Kelly, vous avez une petite question à poser.

M. Kelly: Oh! mon Dieu . . . puis-je la poser en deux volets?

Le président: Une question, un volet.

M. Kelly: À la page 3 de votre mémoire, on dit:

... que les délégations de minorités visibles ont souvent l'impression que le sous-comité est devenu insensible à leurs besoins parce qu'il devait établir une politique dans un délai relativement court.

Je voudrais savoir ce qu'on vous a demandé de faire et que vous n'avez pas fait.

M. Spencer: De façon générale, on demandait de prendre des mesures à très grande portée. On demandait des choses importantes, alors que nous estimions être en position de ne faire que de petites choses.

M. Kelly: Pourriez-vous nous donner un exemple?

M. Spencer: Je m'excuse, mais c'est là que toute la question fédérale est venue sur le tapis. On voulait des changements majeurs sur le plan des politiques de financement, et nous ne pouvions tout simplement pas le faire.

Mme Moss: J'aimerais ajouter, monsieur le président et membres du Comité, que nous espérons sincèrement que vous abordiez certains aspects de l'éducation. Nous pouvons mettre notre personnel, ou nos conseillers, à la disposition de votre

[Texte]

convenience to go over any of the details of our experience which you might find useful.

The Chairman: Thank you. May I, on behalf of the committee, thank you for having come and suggest to you that while we would certainly want to help—and indeed we will avail ourselves of the offer that you have made—I would also on behalf of the committee invite you as much as possible, to consult with your neighbour boards. We are going to move across the country and try to do something with national recommendations. We got the distinct impression from hearing witnesses here in Toronto that although this may be tremendously exemplary as a board action, there are other neighbouring boards that are not doing nearly as well.

Mr. Spencer: We have a siege mentality.

The Chairman: Well, maybe this was the first small strike-out in terms of the support you talk about.

Mrs. Moss: Thank you.

The Chairman: Thank you very much for coming before us.

The meetings in Toronto are now adjourned.

To my committee members, the bus awaits. I would ask that you see that your luggage is delivered very quickly. Before we leave table, our staff have requested that we provide a photo opportunity. Could I invite our witnesses to stay with us as well? And while I am doing this, may I just say to the staff as well that they be certain their luggage has gone out to the bus?

I should say to all of my members that we are very, very tightly compressed now by way of time. We are going to have to move from here directly to the vehicles.

I should conclude by saying I know there are many people who would have come before us, who wanted to come before us, who have indeed expressed some annoyance that we were not able to find time to see them. I am in the unfortunate position, as I am sure any chair is, of having had to make some very, very difficult decisions in which I am supported by my committee and I thank them for it. To all those who have not been heard, we invite you to communicate with us in writing. We will consider anything and everything that comes before us as part of our deliberations. It is in no way to be assumed that because we were not able to have people come before us that their brief, for one reason or another, is any less important. Indeed, we invite them all, and I thank in advance those people who take me up on that offer.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

Comité ou de votre personnel, lorsque cela vous conviendra, pour discuter de certains détails qui vous paraissent utiles.

Le président: Merci. Au nom du Comité, je tiens à vous remercier d'être venus et à vous faire savoir que, bien que nous soyons très disposés à vous aider—et nous profiterons de l'offre que vous venez de nous faire—j'aimerais, au nom du Comité, vous inviter à consulter vos homologues. Nous allons voyager dans tout le pays et essayer de faire quelque chose de ces recommandations nationales. En entendant les témoins qui sont venus à Toronto, nous avons eu l'impression très nette que, bien que ce soit une mesure tout à fait exemplaire, il y a d'autres conseils qui ne réussissent pas aussi bien.

M. Spencer: Nous avons une mentalité «d'assiégés».

Le président: Eh bien, c'est peut-être la première action en termes de l'appui dont vous avez parlé.

Mme Moss: Merci.

Le président: Merci beaucoup d'être venus nous rencontrer.

Les audiences de Toronto sont maintenant ajournées.

Aux membres du Comité: l'autobus nous attend. J'aimerais vous demander de voir à ce que vos bagages soient apportés très rapidement. Avant de quitter la table, notre personnel a demandé qu'on se réunisse pour une photo. Pourrais-je demander aux témoins de rester avec nous? Et pendant qu'on s'organise, je demanderais au personnel de s'assurer que ses bagages sont bien rendus à l'autobus.

Je rappelle à tous les membres du Comité que nous sommes très, très pressés. Nous allons devoir partir d'ici et nous diriger immédiatement vers l'autobus.

Pour terminer, je sais qu'il y a de nombreuses personnes qui auraient aimé rencontrer le Comité, qui souhaitent témoigner devant le Comité, qui ont, en fait, exprimé un certain mécontentement du fait que nous ne pouvions pas toutes les rencontrer. Comme tout autre président, j'ai malheureusement eu à faire des choix très difficiles, et mon Comité m'a appuyé dans mes décisions, et je tiens à l'en remercier. Tous ceux qui n'ont pas témoigné devant le Comité, nous vous invitons à communiquer avec nous par écrit. Tout ce que nous recevrons sera considéré comme faisant partie de nos délibérations. Il ne faut pas croire que, parce que le Comité n'a pas entendu votre mémoire, celui-ci est moins important qu'un autre. En fait, nous vous invitons à nous les transmettre tous, et je remercie à l'avance ceux qui nous prendront au mot.

La séance est levée.



*If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Social Planning Council of Metropolitan Toronto:

Mr. Eilert Frerichs
Mr. Leon Muszynski

From the Canadian School Trustees Association:

Mr. Ernie Checkeris

From Human Services of Scarborough:

Mr. Mel Catre
Ms. Lolita Brown
Mr. Roy Paluaja

From the Toronto Board of Education:

Mr. Bob Spencer
Ms. Penny Moss
Ms. Fran Endicott
Mr. Tony Souza
Mr. Ron Halford

Du «Social Planning Council of Metropolitan Toronto»:

M. Eilert Frerichs
M. Leon Muszynski

De la «Canadian School Trustees Association»:

M. Ernie Checkeris

Des «Human Services of Scarborough»:

M. Mel Catre
M^{me} Lolita Brown
M. Roy Paluaja

De la «Toronto Board of Education»:

M. Bob Spencer
M^{me} Penny Moss
M^{me} Fran Endicott
M. Tony Souza
M. Ron Halford

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 19

Monday, October 24, 1983

Chairman: Bob Daudlin, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 19

Le lundi 24 octobre 1983

Président: Bob Daudlin, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Participation of Visible Minorities in Canadian Society

*Procès-verbaux et témoignages du
Comité spécial sur la*

Participation des Minorités visibles à la Société canadienne

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
THE PARTICIPATION OF
VISIBLE MINORITIES
IN CANADIAN SOCIETY

Chairman: Bob Daudlin

Vice-Chairman: Gary McCauley

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
PARTICIPATION DES
MINORITÉS VISIBLES A
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Président: Bob Daudlin

Vice-président: Gary McCauley

MEMBERS/MEMBRES

Norm Kelly
Laverne Lewycky
Gus Mitges

Steve Paproski
Michel Veillette—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, OCTOBER 24, 1983

(37)

[Text]

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Winnipeg at 9:04 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: Saul Arbess, Harish Jain, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: Mr. Israel A. Ludwig; Mr. Ken Zaifman, Vice-President, Immigration, Manitoba Bar Association; *From the United Council of Philippino Associations Canadians:* Dr. Rey Pagtakhan; Mr. Bill Shead; Dr. Rodney Clifton and Professor Stella Hryniuk.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983, (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*).

Mr. Ludwig made a statement and answered questions.

Mr. Zaifman made a statement and answered questions.

At 10:30 o'clock a.m. the sitting was suspended.

At 10:50 o'clock a.m. the sitting resumed.

Dr. Pagtakhan made a statement and answered questions.

Mr. Shead made a statement and answered questions.

Dr. Clifton and Professor Hryniuk made statements and answered questions.

At 12:13 o'clock p.m., the Committee adjourned until 1:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(38)

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Winnipeg at 1:38 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: Saul Arbess, Harish Jain, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: Mrs. Leatrice Lam; Mr. Jeremy Hull; *From the Manitoba Human Rights Commission:* Professor Dale Gibson, Chairperson; *From the Manitoba Department of Highways:* Mr. Dan Highway; *Representing the Hutterite Community of Manitoba:* Mr. Roy C. Baker, Mr. Michael Radcliffe, Mr. Jacob Hofer, Mr. David Waldner.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of*

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 24 OCTOBRE 1983

(37)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Winnipeg, à 9h04, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Saul Arbess, Harish Jain, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de la recherche; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: M. Israel A. Ludwig; M. Ken Zaifman, vice-président, Immigration, «Manitoba Bar Association»; *Du «United Council of Philippino Associations Canadians»:* M. Rey Pagtakhan; M. Bill Shead; M. Rodney Clifton et le professeur Stella Hryniuk.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*).

M. Ludwig fait une déclaration et répond aux questions.

M. Zaifman fait une déclaration et répond aux questions.

A 10h30, le Comité suspend ses travaux.

A 10h50, le Comité reprend ses travaux.

M. Pagtakhan fait une déclaration et répond aux questions.

M. Shead fait une déclaration et répond aux questions.

M. Clifton et le professeur Hryniuk font des déclarations et répondent aux questions.

A 12h13, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 13h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(38)

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Winnipeg, à 13h38, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Saul Arbess, Harish Jain, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: M^{me} Leatrice Lam; M. Jeremy Hull; *De la «Manitoba Human Rights Commission»:* le professeur Dale Gibson, président; *Du «Manitoba Department of Highways»:* M. Dan Highway; *Représentant la communauté hutterite du Manitoba:* M. Roy C. Baker, M. Michael Radcliffe, M. Jacob Hofer, M. David Waldner.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*).

Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No.1).

Mrs. Lam made a statement and answered questions.

Mr. Hull made a statement and answered questions.

At 2:36 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 2:58 o'clock p.m. the sitting resumed.

Professor Gibson made a statement and answered questions.

It was agreed that the document entitled—*Manitoba Human Rights Commission, Annual Report, 1982*—be filed as an Exhibit with the Clerk of the Committee (EXHIBIT B).

It was agreed that the statistical documentation presented by Mr. Dan Highway, Manitoba Department of Highways be filed as an Exhibit with the Clerk of the Committee (EXHIBIT C).

Mr. Highway made a statement and answered questions.

At 4:10 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 4:55 o'clock p.m. the sitting resumed.

Mr. Baker and Mr. Radcliffe made statements and, with Mr. Hofer and Mr. Waldner, answered questions.

At 5:55 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

M^{me} Lam fait une déclaration et répond aux questions.

M. Hull fait une déclaration et répond aux questions.

A 14h36, le Comité suspend ses travaux.

A 14h58, le Comité reprend ses travaux.

Le professeur Gibson fait une déclaration et répond aux questions.

Il est convenu que le document intitulé—*Manitoba Human Rights Commission, Annual Report, 1982*—soit déposé chez le greffier du Comité comme pièce (PIÈCE B).

Il est convenu que la documentation statistique présentée par M. Dan Highway, du ministère des Transports du Manitoba, soit déposée chez le greffier du Comité comme pièce (PIÈCE C).

M. Highway fait une déclaration et répond aux questions.

A 16h10, le Comité suspend ses travaux.

A 16h55, le Comité reprend ses travaux.

MM. Baker et Radcliffe font des déclarations et répondent aux questions.

A 17h55, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Monday, October 24, 1983

• 0900

The Chairman: Good morning, ladies and gentlemen. I would like to get us started as quickly and as closely as we can to our 9.00 a.m. start time.

To those witnesses who may be present, thank you for your attendance. This is the continuation of our order of reference of June of this year. The committee has now travelled from Ottawa through Halifax, Montreal, Toronto, and is commencing the western part of the trip. We are seeing something in the order of 11 to 13 witnesses per day while we are travelling, and that is permitted by the co-operation I have been receiving, for which I am thankful, from both my committee members and the witnesses in adhering to the kind of notional time frame of which I understand our staff is advising the witnesses.

We have heard a number of suggestions to date, and I think the committee has now been exposed to many . . . certainly not all, I am certain—of the problems facing the visible minorities in Canada. I think it is therefore important that we concentrate our efforts on working, either through briefs or with the question and answer period, more and more intensely towards the solutions that may present themselves to the kinds of problems we have heard about and will be hearing about.

That said, I would like to specifically welcome Mr. Ludwig, our first witness here in Winnipeg. Mr. Ludwig, we have had the benefit of your brief, and you may assume, for purposes of presentation this morning, that all the committee members have read it. I would invite you to proceed, with the suggestion that we have found it very beneficial if there is some time left at the end of the period for questions and answers.

Mr. Israel A. Ludwig (Individual Presentation): Thank you, Mr. Chairman. I will keep my remarks brief. Having an idea of the nature of some of the material you have been receiving to date, I am going to try to keep my presentation as upbeat as possible, because I think there are some positive aspects to the whole question of race relations in our country which ought to be stressed. It is through that mode that I see the most effective work being done, in terms of the suggestion coming out of this parliamentary committee.

I say that with this one caveat, that in my reviewing the terms of reference of the this particular parliamentary committee, I personally found the term "visible minority" too restrictive in terms of the problem of race relations and tolerance in this country, as I perceive it. There is no question that people who fall within the classification of visible minority do suffer and have a great deal of wrongs which must be righted. However, it is not restricted just to that class.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le lundi 24 octobre 1983

Le président: Bonjour, mesdames et messieurs. J'aimerais que nous commencions le plus rapidement possible, en respectant au mieux l'heure prévue pour le début de notre séance.

Je remercie les témoins qui se trouvent dans la salle d'être venus. Nous poursuivons l'étude de notre ordre de renvoi de juin dernier. Le Comité est parti d'Ottawa pour se rendre à Halifax, à Montréal et à Toronto, et il entame maintenant sa tournée dans l'Ouest. Nous entendons entre 11 et 13 témoins par jour lorsque nous nous déplaçons, grâce à la collaboration que j'ai reçue, et je vous en remercie, tant des membres du Comité que des témoins qui ont accepté de respecter l'horaire prévu, dont, je crois, notre personnel informe les témoins.

Nous avons entendu jusqu'à maintenant un certain nombre de suggestions, et je crois que les membres du Comité sont maintenant au courant d'une bonne partie—certainement pas de tous, j'en suis convaincu—des problèmes auxquels sont aux prises les minorités visibles au Canada. Je crois qu'il est important que nous concentrions nos efforts afin de chercher, à l'aide de mémoires ou grâce à la période des questions et des réponses, des solutions qui peuvent exister aux genres de problèmes qui ont été ou seront portés à notre attention.

Cela dit, j'aimerais souhaiter particulièrement la bienvenue à M. Ludwig, le premier témoin que nous entendons à Winnipeg. Monsieur Ludwig, nous avons pu tirer avantage de votre mémoire, et vous pouvez être assuré, aux fins de l'exposé de ce matin, que tous les membres du Comité l'ont lu. Je vous invite donc à prendre la parole et je propose que nous posions ensuite des questions si nous le jugeons utile et s'il reste du temps à la fin de la séance.

M. Israel A. Ludwig (exposé individuel): Merci, monsieur le président. Je serai bref. Ayant une idée de la nature de quelques-uns des documents qu'on vous a fait parvenir jusqu'à maintenant, je vais tenter d'être le plus optimiste possible, car je crois qu'on devrait insister sur certains aspects positifs de toute la question inter-raciale soulevée dans notre pays. C'est de cette façon, à mon avis, que seront prises les mesures les plus efficaces; je veux parler des recommandations que fera le Comité.

J'ai toutefois une observation à faire. En étudiant le mandat du Comité parlementaire, j'ai trouvé personnellement que l'expression «minorités visibles» était trop restrictive par rapport au problème des relations inter-raciales et de la tolérance dans ce pays, du moins de la façon dont je le perçois. Il n'y a pas de doute que les personnes qui tombent dans la catégorie des minorités visibles sont des victimes qui sont lésées dans un grand nombre de leurs droits. Il n'y a toutefois pas que cette catégorie.

[Text]

For example, here in Winnipeg, with the controversy arising over French language rights, we are now seeing an outburst of racism against what I would call the audible minority. On top of that, there has been an influx into this city of hate literature directed against Catholics, which appears to be all stimulated from this particular controversy. So it appears that, in terms of our capacity to hate, we can certainly go beyond visible minorities and go in to religion and other areas as well. I would ask the committee, when it presents its report, to keep a more general view when it starts to discuss its terms of reference.

Now, in terms of my suggestions, I feel there are two modes of action that should be taken by government at this time, if it is to effectively combat the problems of bigotry in this country. There are certain short-term solutions which I feel ought to be implemented immediately, and also there are long-term solutions which should be implemented more slowly, but, in my opinion, would be more long lasting.

• 0905

At page 5 of my brief you have my suggestions with respect to the amendments to the Criminal Code. This is a very pressing matter and a matter which I personally feel ought to be tackled very quickly by the government. Although we have had enacted since 1972 the hate propaganda sections of the Criminal Code, there have been very few prosecutions. In fact, since the *Buzzanga* case of 1979 there have not been any prosecutions whatsoever.

It appears there is a reluctance, because of the way the law has developed around those sections, for Attorneys General to instruct their officers to commence prosecutions against people who disseminate hate propaganda.

You have my suggestions as to how the Criminal Code can be tightened. Sections 281.1 through to 281.3 at this point in time all require the Attorney General's fiat, his written consent, to commence prosecution, something which is actually fairly rare within Criminal Code prosecutions. It is my suggestion that this fiat be removed.

You have in Section 281.2(2), which is the dissemination section and probably the section under which most prosecutions ought to be initiated, a problem arising because in that section the wording is that it is an offence if anybody "wilfully" disseminates hate propaganda. Because of the Ontario Court of Appeal decision in the *Buzzanga* case, a line of law has been developed which basically says that because of the word "wilfully" the Crown Attorney receives a greater burden than he might normally receive in Criminal Code prosecutions in having to prove the state of intent of the accused's mind. As a result of that particular ruling, the Crown attorneys have basically thrown up their hands in despair and have said they cannot meet the burden of proof any further and, quite frankly, in my opinion that is why we have not seen prosecutions under that section since that time.

[Translation]

Par exemple, ici à Winnipeg, avec la controverse que suscitent les droits linguistiques des francophones, nous assistons à une explosion de racisme contre ce que j'appellerai la «minorité audible». Qui plus est, il y a dans cette ville une diffusion de propagande haineuse dirigée contre les catholiques, propagande qui semble être le fruit de toute cette controverse. En ce qui concerne l'aptitude à la haine, il semble donc que nous pouvons aller bien au-delà des minorités visibles, pour vous intéresser à la religion ainsi qu'à d'autres domaines. Je demanderai au Comité, lorsqu'il préparera son rapport, d'adopter une vue plus générale lorsqu'il commencera à discuter de son mandat.

J'en arrive à mes suggestions. Je crois que le gouvernement devrait pour l'instant prendre deux sortes de mesures, s'il veut combattre efficacement le fanatisme dans notre pays. Il y a certaines solutions à court terme qui, selon moi, devraient être mises en oeuvre immédiatement, et des solutions à long terme qui devraient être mises en oeuvre plus lentement et qui seraient, à mon avis, plus durables.

À la page 5 de mon mémoire, je propose d'apporter certaines modifications au Code criminel. Il s'agit là d'une question très urgente à laquelle, selon moi, le gouvernement devrait s'attaquer très rapidement. En dépit de la promulgation, en 1972, des articles du Code criminel sur la propagande haineuse, très peu de poursuites ont été intentées. En réalité, depuis l'affaire *Buzzanga* en 1979, il n'y a pas eu de poursuites.

Étant donné la jurisprudence qui s'est développée autour de ces articles, il semble que les procureurs généraux hésitent à ordonner à leurs agents d'entamer des poursuites contre des personnes qui ont fomenté la haine.

Je vous ai fait des suggestions sur la façon de renforcer le Code criminel. Pour l'instant, les articles 281.1 à 281.3 exigent le consentement écrit du procureur général pour entamer des poursuites. Voilà une disposition assez rare dans le cas de poursuites découlant du Code criminel. Je propose qu'on supprime ce consentement.

Le libellé du paragraphe 281.2(2), qui concerne l'incitation publique à la haine et qui est probablement celui en vertu duquel la plupart des poursuites devraient être intentées, pose un problème. En effet, selon ce paragraphe, quiconque diffuse «volontairement» de la propagande haineuse commet une infraction. À la suite de la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Buzzanga*, une jurisprudence est née, selon laquelle, en raison de l'adverbe «volontairement», le procureur général doit assumer un fardeau plus lourd qu'il ne le devrait normalement pour d'autres poursuites intentées en vertu du Code criminel, puisqu'il doit prouver que l'accusé avait l'intention de perpétrer l'acte criminel. À la suite de cette décision, les procureurs généraux ont simplement levé les bras de désespoir, affirmant qu'ils ne pouvaient pas assumer le fardeau de la preuve davantage. En toute franchise, à mon avis, c'est la raison pour laquelle il n'y a pas eu de poursuites intentées depuis lors en vertu de cet article.

[Texte]

It is my suggestion that the word "wilfully" be removed. The word "wilfully" does not find itself in any of the other sections of the Criminal Code. It is rather a rare word to use because the Criminal Code itself implies a certain mens rea of criminal intent. I do not feel that it is necessary to have it spelled out, and from the wordings of the court it would certainly be more productive if it were removed.

I have also suggested that the defences of religious belief and subjective belief be removed as a defence to the hate propaganda section. One need only look at the case of someone like Mr. Keegstra in Eckville, Alberta, and can very quickly see how he could hide behind those types of sections and avoid a prosecution against himself.

I have also suggested that where the court is satisfied that a criminal offence is motivated by an act of racism the court through legislation be instructed that there should be increased sentencing upon conviction for that crime. This follows the line of a case out of Ontario. In Ontario, you might remember, there was the case of the gang of youths who threw a person on the tracks in the subway. The only instigation for that was that the youth who was thrown in the subway was black and the gang was white. The members of that gang were convicted. They received a small jail term. The matter was appealed to the Court of Appeal, and the Court of Appeal in Ontario said that because racism was a motivation in this offence the court ought to look more sternly upon what happened and substantially increase the sentence.

I am suggesting that the wordings of the Court of Appeal be codified so it is law for all of Canada and not just for the Province of Ontario.

Finally, in view of the increased amount of hate propaganda which employs the tool of historical distortion, it is my suggestion that historical distortion for the purpose of promoting hatred be included as part of the definition of hate propaganda. Although the primary type of propaganda I am thinking of is the Holocaust denial material, I might also advise this committee that I have now seen anti-Catholic literature which tends to distort history and lays the blame for a number of terrible tragedies in our history upon the Catholics and uses this as a means to bring hate upon them. I am saying this to say that there are examples of historical distortion used against racial groups other than just the Jewish people. It is clearly, in my mind, becoming a more serious tool in hate propaganda, and the government ought to move quickly to control that type of hate propaganda dissemination.

• 0910

Having said that, I now want to change to the upbeat part of my submission.

In my opinion, the most effective tool to combat racism and to assist people in this country, in learning about the multicultural make-up of our country so they become more understanding of their fellow Canadians, is through the tool of

[Traduction]

Je suis d'avis qu'il faudrait supprimer l'adverbe «volontairement». On ne le retrouve pas dans d'autres articles du Code criminel. On l'utilise rarement parce que le Code criminel implique lui-même une certaine intention coupable. Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de l'écrire en toutes lettres et, d'après les décisions rendues par le tribunal, il vaudrait mieux le supprimer.

J'ai également proposé qu'on ne puisse plus invoquer l'opinion religieuse ni l'opinion subjective comme défense à l'égard de l'article traitant de la propagande haineuse. Il suffit par exemple de jeter un coup d'oeil à l'affaire de M. Keegstra, d'Eckville en Alberta, pour se rendre très vite compte que celui-ci pourrait s'abriter derrière ce genre d'article pour éviter des poursuites.

J'ai également proposé que, lorsqu'un tribunal juge qu'une infraction criminelle est motivée par un acte de racisme, il devrait être informé, par le biais d'une loi, qu'il doit être plus sévère lorsque quelqu'un est trouvé coupable d'un crime de ce genre. Voilà qui nous rapproche d'une affaire qui a été jugée en Ontario. Vous vous rappellerez peut-être cette histoire du groupe de jeunes qui avait poussé une personne sur la voie dans le métro. La seule raison de cet acte était que le jeune qu'on avait poussé sur la voie était un Noir et que le groupe était composé de jeunes Blancs. Les membres de ce groupe ont été condamnés à une légère peine d'emprisonnement. Ce jugement a été porté devant la Cour d'appel de l'Ontario. Celle-ci a déclaré que, étant donné que le racisme était un motif dans cette infraction, le tribunal aurait dû étudier plus sérieusement les faits et imposer une peine beaucoup plus sévère.

Je propose que la décision rendue par la Cour d'appel soit codifiée de sorte que ce jugement ait force de loi partout au Canada, et non pas seulement en Ontario.

Enfin, étant donné la prolifération de la propagande haineuse qui repose sur la déformation d'événements historiques, je propose que la déformation d'événements historiques pour fomenter la haine soit considérée comme de la propagande haineuse. Bien que je songe en particulier à tous les écrits visant à nier l'Holocauste, je peux également dire au Comité que j'ai eu entre les mains des documents anticatholiques qui tendent à déformer des événements historiques, accuser les Catholiques d'être responsables d'un certain nombre de tragédies terribles de notre histoire pour fomenter la haine contre ceux-ci. Je donne cet exemple afin que vous vous rendiez compte que la déformation d'événements historiques peut s'exercer contre d'autres groupes raciaux que les Juifs. Cela devient, à mon avis, un outil dont on se sert de plus en plus pour la propagande haineuse. Le gouvernement devrait donc prendre rapidement des mesures afin de mettre fin à la diffusion de ce genre de propagande.

Cela étant dit, je passe maintenant aux aspects positifs de mon exposé.

À mon avis, c'est par le biais de la formation, qui est l'outil le plus efficace pour combattre le racisme et venir en aide aux habitants de ce pays, qu'on parviendra à les renseigner sur la mosaïque multiculturelle qu'est notre pays, de façon à ce qu'ils

[Text]

education. I will give you as an example a program that was initiated by the federal government through a conference in the fall of 1981. Here in Winnipeg they had the Building of Bridges Conference which was to sensitize people in the educational field to our multicultural nature and to introduce suggestions as to how multiculturalism could be brought into the school curriculum.

As a result of that very successful conference, in Manitoba steps have been taken to introduce multicultural studies in various areas of normal school studies, from kindergarten through to grade 12. The studies become diverse and intriguing, such as the study of the Holocaust. Very serious subjects are included in these types of studies.

In my opinion the children of our country are the future of our country. They are the ones whose minds are most pliable, the ones who most easily absorb these types of concepts and are most understanding, having gone through it. It is for that reason that I am suggesting in my paper that the government take steps to encourage the continuation of the concept of the Building of Bridges Conference and encourage the introduction of multiculturalism in the curricula of schools throughout the country.

There has been a number of positive things I have seen happening in this country in people themselves trying to fight racism when they perceive it in their community. One of the most effective tools I have personally noticed in my term as chairman of the race relations committee of the Canadian Consultative Council on Multiculturalism was the mayor's race relations committee of Toronto. There are two of them: there is the one in Metropolitan Toronto and the one in I believe it is Etobicoke. Mayor's race relations committees have since been developed in Winnipeg and in Vancouver.

I have found these committees are very effective as groups which operate at the grassroots level. When problems are perceived, they are able to go into the community with some ease. Depending on the amount of authority they are given, they are able to bring the conflicting parties together for discussions, and under most circumstances they are able to arrive at a satisfactory solution for all parties.

I think the idea of a mayor's race relations committee is one which ought to be encouraged. I believe there are other cities which could use the concept of a mayor's race relations committee. In terms of a federal involvement, it is my opinion that there is a positive need for a national organization which would be a national group of mayor's race relations committees, to allow for more effective communications between various race relations committees, to learn methods, to discuss procedures and to help the younger committees in their development.

Another group I have been impressed by is the ethnic squad developed by the Metropolitan Toronto Police. For visible minorities, one of the major problems that exist is the tension between the visible minorities and the police. You have the problems of the Asians and the blacks in Toronto; you have the problems of the native Indians and the Metis in the west.

[Translation]

comprennent mieux leurs compatriotes canadiens. Je citerai comme exemple un programme qui a été mis en oeuvre par le gouvernement fédéral suite à une conférence qui a eu lieu à l'automne de 1981. Ici, à Winnipeg, a eu lieu la conférence «Créer des liens», qui avait pour but de sensibiliser les intervenants du monde de l'éducation à notre nature multiculturelle et à donner des suggestions sur la façon d'intégrer le multiculturalisme aux programmes scolaires.

A la suite de cette conférence très réussie, le Manitoba a pris des mesures afin d'intégrer des cours sur le multiculturalisme dans divers programmes scolaires, de la maternelle jusqu'à la douzième année. Les cours se sont diversifiés et sont devenus fascinants, par exemple, le cours sur l'Holocauste. Des sujets très sérieux sont inclus dans le cadre de ces cours.

A mon avis, les enfants de notre pays constituent son avenir. Ils sont ceux dont l'esprit est le plus souple, ceux qui absorbent le plus facilement des concepts de ce genre, et qui sont le plus compréhensifs étant donné qu'ils sont passés par là. C'est pour cette raison que je propose dans mon mémoire que le gouvernement prenne des mesures afin d'encourager la poursuite du concept lancé par la Conférence «Créer des liens» et l'introduction du multiculturalisme dans les programmes des écoles de tout le pays.

J'ai vu un certain nombre d'éléments positifs dans ce pays, lorsque des gens essaient de lutter contre le racisme après avoir détecté sa présence. Lorsque j'ai été président du comité des relations entre les races du Conseil consultatif canadien sur le multiculturalisme, j'ai personnellement remarqué qu'un des outils les plus efficaces était le comité municipal de Toronto des relations entre les races. Deux de ces comités ont été mis sur pied: le premier pour le Grand Toronto et l'autre, je crois, pour Etobicoke. D'autres comités du même genre ont été créés à Winnipeg et à Vancouver.

Je trouve que ces comités sont très efficaces parce qu'ils travaillent à partir de la base. Une fois qu'ils ont perçu les problèmes, ils sont en mesure de travailler dans la collectivité avec une certaine aisance. Selon l'autorité qu'on leur confère, ils sont en mesure de rapprocher les parties aux fins de discussions et, la plupart du temps, d'en arriver à une solution satisfaisante pour toutes les parties.

Je crois que l'idée d'un comité municipal de relations interraciales vaut la peine d'être encouragée. Je crois que d'autres villes pourraient constituer des comités de ce genre. Quant à une participation du gouvernement fédéral, je pense que nous avons besoin d'une organisation nationale qui coifferait tous les comités municipaux de relations interraciales afin de faciliter les échanges entre les divers comités, d'apprendre des méthodes, de discuter des procédures et d'aider les plus récents comités à prendre de l'expansion.

J'ai été en outre impressionné par la brigade des groupes ethniques du Grand Toronto. Un des principaux problèmes réside dans les tensions qui existent entre les membres des minorités visibles et la police. Il y a le problème des Asiatiques et des Noirs à Toronto, ainsi que celui des Indiens autochtones et des Métis dans l'Ouest.

[Texte]

This is a problem which in my opinion can be overcome to some extent if the various police organizations are encouraged to go into the ethnic communities and recruit from those communities. At this time in most police organizations you find very few visible minorities being recruited into the force, and outside of the Metropolitan Toronto Police you find very few police forces which are actively going into the ethnic communities to encourage recruitment. It is my suggestion to this committee that steps be taken to sensitize police organizations to the need to have a strong multicultural make-up on their force and to encourage them to go out into the ethnic communities for their recruitment.

• 0915

On top of that, the Metropolitan Toronto Police have their ethnic squad which deals directly with racial problems. When some problem crops up in Toronto where racism is perceived, that squad is immediately notified, and representatives are sent out to investigate, to use their special studies in assisting in the problem. It is my suggestion that all police organizations ought to have the equivalent of that squad, particularly in the large cities.

In the private communities, in the ethnic communities themselves, they are now developing a number of umbrella organizations, national and provincial, representing those ethnic communities. Some of the older and more experienced organizations have developed community relations committees, committees whose job it is to sponsor Outreach programs, to speak up on behalf of the ethnic community when something occurs which is perceived as racially motivated against that particular community, and to put their points of view before the various governmental bodies which are interested in that ethnic community's point of view.

It is my suggestion that the formation of that type of committee ought to be encouraged in all the ethnic umbrella organizations. Not all of them have them. There ought to be at the national level an organization which would be available for cross-communication between the race relations committees, the joint community relations committees, in order to assist particularly the younger ethnic umbrella organizations in their formation and help them with the various political hurdles they must go through in order to properly get into place.

We had here in Manitoba recently a very good example of what can happen when you have positive Outreach programs. I go back to the situation of the fight here in Manitoba for French language rights. In that fight, they have developed a group which is called Manitoba 23, and the beauty of that group is that you have within Manitoba 23 a number of ethnic organizations. There are Chinese, Ukrainian, Jewish, Polish, Portuguese, Indian, Métis, just to name a few, who have banded together in one organization for the specific purpose of helping one ethnic community promote its rights.

This, in my opinion, is an historical happening, even if the work of that particular committee is not as successful as it might otherwise be. The fact that the people here in Manitoba,

[Traduction]

Voilà un problème qu'on peut résoudre à mon avis, dans une certaine mesure en incitant les divers corps de police à se mettre en rapport avec les groupes ethniques et à y recruter des membres. À l'heure actuelle, dans les principaux corps de police, on trouve très peu de membres des minorités visibles; en dehors de la police du Grand Toronto, on trouve très peu de forces policières qui s'efforcent activement de recruter des membres dans les groupes ethniques. Je suis d'avis qu'il faudrait prendre des mesures pour sensibiliser les organisations policières à la nécessité d'avoir un corps policier où sont représentés divers groupes ethniques et pour les encourager à recruter des membres au sein des groupes ethniques.

En plus, la police du Grand Toronto possède sa brigade des groupes ethniques, chargée de s'occuper directement des problèmes raciaux. Lorsqu'un problème lié au racisme survient à Toronto, cette brigade en est immédiatement avertie et envoie pour faire enquête des représentants formés spécialement pour résoudre les problèmes de ce genre. Je pense que tous les corps policiers devraient avoir l'équivalent de cette brigade, surtout dans les grandes villes.

Par ailleurs, les communautés ethniques elles-mêmes ont créé un certain nombre d'organisations-cadres, tant nationales que provinciales, pour les représenter. Certaines de ces organisations, plus anciennes et plus expérimentées, ont créé des comités des relations communautaires chargés de parrainer les projets Extension, de se faire les porte-parole de la communauté ethnique lorsque celle-ci est victime d'incidents perçus comme étant motivés par le racisme et de faire valoir leur point de vue devant les organismes gouvernementaux intéressés.

Je pense qu'il faudrait encourager la création de ce genre de comités dans toutes les organisations-cadres des groupes ethniques. Pour le moment, elles n'en ont pas toutes. Il devrait en outre y avoir au niveau national une organisation qui permettrait aux comités des relations interraciales et aux comités mixtes des relations communautaires de communiquer entre eux afin d'aider en particulier les jeunes organisations-cadres à se constituer et à surmonter les obstacles politiques qu'elles rencontrent lorsqu'elles veulent s'implanter dans un milieu donné.

Nous avons eu récemment au Manitoba un cas qui montre très bien les résultats que peuvent produire des projets Extension efficaces. J'en reviens à la lutte menée ici, au Manitoba, pour les droits des francophones. Cette lutte a donné lieu à la création d'un groupe qui s'appelle Manitoba 23, et dont le point fort est qu'il réunit un certain nombre d'organisations ethniques. Il comprend des Chinois, des Ukrainiens, des Juifs, des Polonais, des Portugais, des Indiens et des Métis, pour n'en nommer que quelques-uns, qui se sont regroupés en une seule organisation pour aider expressément une collectivité à promouvoir ses droits.

Il s'agit selon moi d'un événement historique, même si ce comité n'a pas le succès qu'il pourrait avoir. Le fait que les groupes ethniques du Manitoba soient prêts à défendre les

[Text]

in terms of their ethnic communities, are sensitive to the rights of their fellow members of other ethnocultural organizations is a very positive sign. To me, it is a sign that the governmental policy of multiculturalism, practised under both administrations since 1972, is working. People are becoming sensitized to the fact that if rights are taken away from one ethnocultural group, we run the danger of rights being taken away from us all. I would certainly ask the committee to laud the work of Manitoba 23 in terms of the historical view it has taken.

In concluding, we certainly do have some very real problems here in this country. I think you all remember the famous Gallup poll taken in early 1982 about some of our Canadian attitudes towards visible minorities. On the other hand, when you look at the number of voluntary organizations, some of which I have mentioned, that have cropped up in the past few years to help combat racism, we have a lot of hope to be taken from it. It is through the encouragement of the individual Canadian and Canadians as a group coming forward to fight this type of racism that this committee can do its best work.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Ludwig. My first questioner is Mr. Paproski.

• 0920

Mr. Paproski: Thank you.

Mr. Ludwig, you have highlighted a lot of the important models that we have seen to date across the country. You are to be commended on the paper you have presented; I find it very very interesting.

I would like to ask you a couple of questions. One is, why did it take so long, as far as the Keegstra affair—why did it take so long before we were able to go ahead and do something to a man who was spreading such venom?

Mr. Ludwig: That is a good question, a question I asked myself. I do know some of the facts through my contacts in the Jewish community. People in the Jewish community, particularly in Edmonton, had known for sometime about Mr. Keegstra and had been pressing for sometime for some action with the provincial authorities and had not been successful. It was not until they interested a reporter from a local magazine—who gave it the media attention, which then drew the national media into it . . . that finally the various government people were embarrassed into doing something about it.

Mr. Paproski: Are there other Eckvilles in Canada right now? You mention that here in Manitoba it is an anti-Catholic hate that is starting. How do we combat it? How do we nip it in the bud?

Mr. Ludwig: Well, to nip it in the bud the first thing we have to do, in my opinion, is to implement the Criminal Code amendments I have suggested, because I think we have to start prosecuting. There are people in this country who are bigots; there is no way we can get around the fact that they are intent

[Translation]

droits de leurs compatriotes appartenant aux autres groupes ethno-culturels est très positif. Selon moi, c'est signe que la politique gouvernementale du multiculturalisme, pratiquée sous les deux administrations depuis 1972, fonctionne bien. Les gens sont de plus en plus conscients que, si les droits d'un groupe ethnoculturel sont bafoués, il est fort possible que ceux de tous les autres le soient aussi. Le Comité devrait donc applaudir le travail accompli par le groupe Manitoba 23, étant donné la perspective historique dans laquelle il s'inscrit.

Pour conclure, il est certain que nous connaissons au Canada des problèmes très graves. Vous vous souviendrez tous du fameux sondage Gallup réalisé au début de 1982 sur certaines attitudes des Canadiens envers les minorités visibles. D'autre part, si l'on considère le nombre d'organisations bénévoles qui ont vu le jour ces dernières années pour combattre le racisme, et dont je n'ai mentionné que quelques-unes, tous les espoirs nous sont permis. C'est en encourageant les Canadiens à combattre le racisme, à titre individuel et collectif, que le Comité sera le plus utile.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Ludwig. La parole est maintenant à M. Paproski.

M. Paproski: Merci.

Monsieur Ludwig, vous avez cité de nombreux modèles importants qui existent jusqu'ici au Canada. Je vous félicite pour l'exposé que vous nous avez présenté; c'était extrêmement intéressant.

J'aimerais maintenant vous poser quelques questions. Premièrement, pourquoi a-t-il fallu tant de temps, dans l'affaire Keegstra, avant que nous puissions faire quelque chose pour faire taire un homme qui tenait des propos aussi venimeux?

M. Ludwig: Voilà une question intéressante, que je me suis d'ailleurs posée moi-même. Je connais certains faits grâce à mes relations dans la communauté juive. Les Juifs, particulièrement à Edmonton, savaient depuis quelque temps ce que M. Keegstra faisait et ont demandé à maintes reprises aux autorités provinciales de prendre des mesures à son sujet, mais sans succès. C'est seulement lorsqu'ils ont réussi à intéresser à leur cause un journaliste d'une revue locale, qui a à son tour attiré sur cette affaire l'attention des médias nationaux, que les fonctionnaires ont finalement été forcés d'intervenir.

M. Paproski: Existe-t-il à l'heure actuelle d'autres cas comme celui d'Eckville au Canada? Vous avez dit que la propagande anti-catholique commence à se faire sentir au Manitoba. Comment la combattre? Comment attaquer le mal à la racine?

M. Ludwig: Selon moi, la première chose à faire pour tuer ce problème dans l'oeuf, c'est d'adopter les modifications que j'ai proposées au Code criminel; je pense en effet que nous devons commencer à intenter des poursuites dans ce domaine. On ne peut nier qu'il existe des sectaires, attachés à répandre

[Texte]

on spreading hate. Those people ought to know they are going to be prosecuted if they are going to continue it.

Yes, there are other Eckvilles in this country; Alberta is not special because of that. There was an article in the local Manitoba papers just a few months ago, that in the Carman-Morden area they discovered literature being disseminated that is very similar to the literature Mr. Keegstra had. So there is no question that there is the propensity for an Eckville to occur in other places in the country.

Mr. Paproski: My next question was that I wanted you to elaborate a little bit more on the removal of the defence of religious belief in truth of allegations. I know we have one lawyer on staff here, or one lawyer who is our president, but maybe some of us laymen would like to know a little bit more about it.

The other question was to include the distortion of historical events as actionable for the purpose of racism. Those two items that you mentioned in your brief—I would like to know a little bit more about them if you could maybe elaborate for our purpose in the short time we have—if it is possible, Mr. Chairman.

Mr. Ludwig: Right now Section 281.2 provides a defence to the crime of disseminating hate propaganda: if from a religious point of view you believe in what you are saying—it is part of your religious belief—then it does not matter if you are spreading hate in calling down a particular group; that is an absolute defence.

Well, I disagree, and I would think of extreme examples. What would happen if someone were to say that it is my religious belief that I can go and take whatever I want from any store and steal Eaton's blind? It does not matter that there is a religious belief that says you can commit a crime; if the country as a whole has made it a policy that this is a crime, then that overrides the religious belief. That is part of the parliamentary system.

Mr. Keegstra is an example. He is a lay preacher in his church, and a lot of the things he said he got through the teachings of his church. If he is eventually prosecuted—I know they are investigating him—I do not doubt he is going to raise religious belief as a defence. It is for those reasons that I think it ought not to be raised.

• 0925

There are other defences common to the criminal law, such as *mens rea* and some other criminal defences, which can be raised if the person is genuinely innocent of the charge. I do not personally tolerate the fact that a fellow can say it is his religion to go out and spread hate. That is one.

The second point is the distortion of historical events: there is an important distinction. I am not saying that distortion of historical events should be made a crime defined as hate propaganda. It is when you distort historical events for the

[Traduction]

la haine. Il faut qu'ils sachent qu'ils vont être poursuivis s'ils continuent à le faire.

Oui, il y a d'autres Eckvilles au Canada et pas seulement en Alberta. Il y a quelques mois seulement, les journaux locaux du Manitoba ont publié un article faisant état de la diffusion, dans la région de Carman-Morden, de matériel de propagande très semblable à celui que M. Keegstra avait en sa possession. Il est donc incontestable que l'affaire d'Eckville pourrait se reproduire ailleurs.

M. Paproski: Je voulais aussi vous demander de nous expliquer pourquoi vous proposez de supprimer la disposition permettant d'invoquer les convictions religieuses comme moyen de défense. Je sais bien que nous avons un avocat parmi notre personnel, et que notre président en est un aussi, mais certains d'entre nous, qui sommes profanes en la matière, aimerions en savoir un peu plus long sur le sujet.

Je voulais également vous poser une question sur les possibilités de poursuites en cas de déformation d'événements historiques motivée par des sentiments racistes. Ce sont les deux éléments que vous avez mentionnés dans votre mémoire, et j'aimerais avoir un peu plus de détails sur ces deux points si nous en avons le temps, monsieur le président.

M. Ludwig: À l'heure actuelle, l'article 281.2 permet à toute personne accusée de diffusion de propagande haineuse de se défendre en disant qu'elle exprimait en toute bonne foi une opinion fondée sur ses convictions religieuses. L'inculpé est alors innocenté d'office même s'il a incité à la haine contre un groupe donné.

Je ne suis pas d'accord sur ce point, et je pourrais vous donner divers exemples extrêmes. Par exemple, que se passerait-il si quelqu'un affirmait que ses convictions religieuses l'autorisent à prendre ce qu'il veut dans les magasins, et qu'il allait vider une succursale d'Eaton? La religion a beau dire qu'un acte est permis, si l'ensemble de la population du pays a décidé qu'il s'agissait d'un crime, cette décision prime sur les convictions religieuses. Cela fait partie du système parlementaire.

Prenez par exemple M. Keegstra. C'est un prédicateur laïque dans son Eglise, et bon nombre des choses qu'il a dites sont fondées sur les enseignements de cette Eglise. S'il est poursuivi un jour—et je sais que l'on fait actuellement enquête à son sujet—il invoquera sans aucun doute ses convictions religieuses pour sa défense. C'est pourquoi je pense que ce moyen de défense ne devrait plus être possible.

En droit pénal, il est possible d'invoquer d'autres moyens de défense, par exemple l'absence d'intention coupable, lorsque la personne accusée est vraiment innocente. Mais personnellement, je ne peux tolérer que quelqu'un soutienne que sa religion lui commande de promouvoir la haine. Voilà pour le premier point.

Le deuxième élément concerne la déformation d'événements historiques: Toutefois, une importante distinction s'impose à ce sujet. Je ne dis pas que la déformation d'événements historiques devrait être définie d'office comme un acte de propagande

[Text]

purpose of promoting hatred. That second phrase is very key. We had a lengthy discussion through the Canadian Bar Association on what would be an appropriate wording if this were to be implemented in the code. This was the solution we came up with, so that there is the double-barrelled proof.

You would have to prove first that historical events were being distorted and second that they were being distorted for the specific purpose of promoting hatred against an identifiable racial group. That would be considered hate propaganda and its dissemination a crime.

Mr. Paproski: Do you think racism is on the rise in Canada, or do you think we are fighting it?

Mr. Ludwig: There is no question that we are fighting it. Unfortunately, it is on the rise. I personally, in my capacity as chairman of the League for Human Rights and the local Joint Community Relations Committee here, have noticed a large increase in the number of reports.

You could almost see a graph from the 1970 to the present—I am talking now just about incidents against the Jewish community, because those are the most reports we see... There was a steady increase of racist types of incidents against the Jewish community, which rose very sharply over the time of the Lebanese conflict and then fell as the Lebanese conflict went into another stage and the Israeli government was not as involved.

The local incidents fell, but they did not fall back to the same level as before. They were still at an increased level and slowly rising. As I said earlier, I have been noticing now that there are incidents of racism and hate propaganda being disseminated against other groups, not just the Jewish community, although we are told by independent agencies like the ethnic squad that anti-Semitism is the most prevalent form of racist-type act you will find in this country. There certainly are acts being formulated against other groups, as the Catholic group for one.

Mr. McCauley: Mr. Ludwig, Mr. Paproski posed a question to you: Why did it take so long to get action in Eckville, Alberta? It seems to me the answer is because our sensitivities are so dormant that a man like Keegstra can get away with it for so long. I would want to ask you or ask people when we get to Alberta: Where were the Christian churches in this whole lengthy period? You were telling me he is a lay preacher in a Christian church. I throw up my hands in despair.

I want to know where are the Protestant churches when Catholics are attacked. That is why I think Manitoba 23 is such an important development in terms of racism in this country, because that coalition of groups recognizes that an attack on one is an attack on all, that racism is not an attack on one group necessarily; it is an attack on community

[Translation]

haineuse et considérée comme un crime, mais elle devrait l'être lorsqu'elle a pour but de promouvoir la haine. La deuxième partie de cette phrase est très importante. Nous avons eu une longue discussion avec l'Association du barreau canadien sur la formulation qu'il faudrait adopter si cette disposition était incluse dans le Code, et c'est la solution à laquelle nous en sommes arrivés. La preuve doit donc se faire à deux niveaux.

Il faut prouver d'abord que les événements historiques en question ont été déformés, et ensuite, que c'était expressément pour promouvoir la haine contre un groupe racial identifiable. Cette déformation serait alors considérée comme un acte de propagande haineuse et sa diffusion constituerait un crime.

M. Paproski: Pensez-vous que le racisme s'accroît au Canada ou que nous soyons en bonne voie dans notre lutte contre ce problème?

M. Ludwig: La lutte se fait c'est certain. Malheureusement, le racisme s'aggrave quand même. Personnellement, à titre de président de la Ligue des droits de la personne et du Comité mixte local des relations communautaires, j'ai noté une importante augmentation du nombre de cas qui nous sont signalés.

On imagine facilement la configuration d'un graphique portant sur le racisme au cours des 10 ou 15 dernières années; je veux parler seulement ici des incidents contre la communauté juive, parce que c'est sur ce groupe que portent la plupart des rapports que nous voyons. On a noté une augmentation constante des cas d'antisémitisme; ces incidents se sont multipliés au moment du conflit libanais, pour diminuer ensuite de fréquence lorsque ce conflit est passé à un autre stade et que le gouvernement israélien a cessé d'y jouer un rôle de premier plan.

Les cas de racisme au niveau local sont moins fréquents, mais nous ne sommes pas revenus au même niveau qu'avant, cette flambée, et leur nombre augmente encore lentement. Comme je l'ai déjà dit, les Juifs ne sont pas les seuls à faire l'objet d'incidents racistes et de propagande haineuse; cependant des organismes indépendants comme la brigade des groupes ethniques nous disent que l'antisémitisme est la forme de racisme la plus courante, bien que d'autres groupes soient aussi visés par exemple les catholiques.

M. McCauley: Monsieur Ludwig, M. Paproski vous a posé une question: pourquoi a-t-il fallu tant de temps pour intervenir à Eckville, en Alberta? Il me semble que c'est à cause de notre indifférence qu'un homme comme Keegstra a pu passer inaperçu si longtemps. Je voudrais vous demander, et demander aux gens que nous rencontrerons en Alberta, ce que faisaient les Églises chrétiennes pendant tout ce temps? Vous nous avez dit que M. Keegstra était un prédicateur laïque d'une Église chrétienne. C'est désespérant!

J'aimerais connaître la réaction des Églises protestantes lorsqu'on attaque les catholiques. C'est pourquoi je pense qu'un groupe comme Manitoba 23 est essentiel pour lutter contre le racisme dans notre pays; cette coalition reconnaît en effet que les attaques contre un groupe donné sont en fait dangereuses pour tous et que le racisme n'est pas nécessaire-

[Texte]

standards; it is an attack on the morality of all of us. Therefore I commend those groups in Manitoba which have come together to form this umbrella organization. I hope we will see more of that, that we will see Ontario 23s, Saskatchewan 23s and Newfoundland 23s throughout the country, so there is a sensitivity here that is tremendously lacking.

In reading your brief and co-ordinating it with some of the other comments we have heard so far, I would think you would get an awful lot of objection to your comment on page 4:

... nothing promotes cross-cultural relations better than local festivals which celebrate our multicultural makeup and give individuals within the country an opportunity to enjoy the food, dance and customs of other ethnic cultural groups.

• 0930

Many of the people who have appeared before us would attack that by saying that is the singing and dancing stage of multiculturalism and really we have to go beyond it to some concrete action, as you proposed, in terms of the Criminal Code. The difficulty with what you are advocating in terms of the Criminal Code has been brought to our attention by the Canadian Civil Liberties Association. It would be most difficult to do what you want to do without catching in a net people you do not want to catch. It seems to me that the majority of the testimony we have heard is on your side on this issue, but there is a strong lobby to say: Do not do anything because you are going to catch people who you do not want to catch. Would you comment on that, please.

Mr. Ludwig: First, on the singing and dancing aspect, I could not agree more with your comments. I think we have to go beyond the singing and dancing, but we should not abandon it either. There is something very beautiful and very enjoyable about the customs of our various groups. They ought to be encouraged; they ought to continue. Certainly of the festivals that I personally enjoy in the city, there is not one that I enjoy more than Folkorama. In other cities where they have folkorama-type festivals, I find people, by and large, are saying the same thing: There is no reason why we should not celebrate our multicultural heritage. That was the reason I suggested that the government continue it, but certainly we ought to be doing other things to go well beyond that and I quite agree with you on that point.

As for civil liberties point of view, we have an interesting section in the Canadian Charter of Rights, it is Section 27, which says that the Charter ought to be interpreted in a manner that not only preserves but enhances our multicultural heritage. When people from the Civil Liberties Association say that if you bring in strict hate propaganda laws you are going to interfere with our freedom of speech and so on, I say to them that if we have a Charter which preserves freedom of speech, that specifically says it is to be interpreted in this manner to enhance our multicultural heritage, then surely that says we are entitled to bring down laws that make the spreading of hate against identifiable multicultural groups a crime.

[Traduction]

ment dirigé contre un seul groupe; il vise nos normes communautaires et notre moralité à tous. Je félicite donc les groupes du Manitoba qui se sont réunis pour former cette organisation-cadre. J'espère que nous en verrons davantage et qu'il y aura dans tout le pays des groupes comme Ontario 23, Saskatchewan 23 ou Terre-Neuve 23, afin de développer une sensibilité qui fait gravement défaut.

En lisant votre mémoire et en le comparant à certains autres commentaires que nous avons entendus jusqu'ici, je pense que votre observation de la page 4 serait fortement contestée:

«Il n'y a rien de mieux pour promouvoir les relations interculturelles, que les festivals locaux qui célèbrent notre caractère multiculturel et donnent aux gens du pays une occasion d'apprécier la nourriture, les danses et les coutumes d'autres groupes ethnoculturels».

Parmi les gens qui ont comparu devant nous, il en est beaucoup qui rétorqueraient que c'est là l'aspect folklorique du multiculturalisme et que nous devons aller plus loin et prendre des mesures concrètes, comme vous l'avez proposé, en modifiant le Code criminel. L'Association canadienne pour les libertés civiles nous a déjà signalé le problème que pose votre proposition concernant le Code criminel. Il serait très difficile de faire ce que vous proposez sans englober en même temps des gens que vous ne voulez pas viser. J'ai l'impression que la majorité des témoins que nous avons entendus sont de votre côté sur cette question, mais beaucoup d'autres disent: Ne faites rien parce que vous risquez de toucher des gens que vous ne voulez pas viser. Qu'en pensez-vous?

M. Ludwig: Premièrement, en ce qui concerne l'aspect folklorique du multiculturalisme, je suis tout à fait d'accord avec vous. Il faut aller plus loin, mais nous ne devons pas l'abandonner non plus. Les coutumes des divers groupes ethniques du Canada ont quelque chose de très beau et de très agréable. Il faut favoriser leur expression; il faut qu'elles se perpétuent. Parmi les festivals organisés dans cette ville, celui que je préfère, c'est Folkorama. Il y a des festivals du même genre dans d'autres villes. Je me rends compte que, dans l'ensemble, les gens se disent partout la même chose: pourquoi ne célébrerions-nous pas notre patrimoine multiculturel? C'est pour cela que j'ai suggéré que le gouvernement continue dans cette voie, mais il est certain que nous devons faire d'autres choses qui vont bien au-delà de cet aspect, et je suis tout à fait d'accord avec vous là-dessus.

En ce qui concerne les libertés civiles, l'article 27 de la Charte des droits et libertés dit que celle-ci doit être interprétée de façon à préserver et à mettre en valeur le patrimoine multiculturel du Canada. Lorsque l'Association canadienne pour les libertés civiles prétend que l'adoption de lois strictes contre la propagande haineuse entraverait la liberté d'expression, je rétorque que, si nous avons une charte qui protège la liberté d'expression et où l'on dit expressément qu'elle doit être interprétée de façon à mettre en valeur notre patrimoine multiculturel, cela veut certainement dire que nous avons le droit d'adopter des lois selon lesquelles toute activité suscitant

[Text]

Mr. McCauley: So you see no problem there.

Mr. Ludwig: I see no problems. The one section in which I have problems with the wording is the last one, which is the distortion of historical events, because I would not want to see a law implemented that would strangle genuine historical discussion; but if you add the additional phrase that "for the purpose of promoting hatred" it is a crime to distort an historical event, then I think that covers it.

Mr. McCauley: In that section where you are talking about amending the Criminal Code, you called for increased sentencing for all crimes when it has been established to the court's satisfaction that crimes have been motivated by racism. It seems to me a typical Canadian solution that we increase sentencing. We throw people in jail. Is there not a more creative way to penalize people who might be convicted under this section? Our jails are over-populated now because that seems to be the prevailing philosophy in this country—to throw people in jail. Is there not, as I say, a more creative way of dealing with this under the legal system?

Mr. Ludwig: Well, in effect what you are calling for is a complete revamping of the criminal justice system in terms of the sentencing process. As a defence counsel I certainly agree with you that jails are not a nice place to be and that they are way outdated. When I call for increased sentencing, I am looking at it from strictly the philosophical point of view. When a government of a country wants to say to its people that it disapproves of a certain act, it must do so in a very strong manner, and the manner to do that, to show both the people it is protecting as well as the people it is prosecuting that it means business, is by imposing strict sentences on the people who commit those crimes. If you pat them on the head and say, god boy, do not do it again next time, you are not going to get the message across to the person you are prosecuting and you are not showing the person you are protecting that you are concerned about their rights. It is for that reason that I called for the increased sentencing.

• 0935

In the incarceration system within the jail system of our country, there are ways and means—through day parole, through full parole, through passes—that people do not have to spend their time in prison. With the assistance of the probation officers, they could certainly be put to work doing constructive things to help them realize the extent of their crime.

There is nothing wrong with suggesting to people in the parole system that they tell people who have been incarcerated for this type of offence that they will give them a parole so they can go out and do community work on behalf of a particular ethnic cultural organization.

Mr. Lewycky: I find your brief rather interesting, Mr. Ludwig. In one sense it sort of reminds me of a kind of *déjà vu*, when the B and B Commission came by. It was not until

[Translation]

la haine contre un groupe culturel identifiable est un acte criminel.

M. McCauley: Selon vous, il n'y a pas de problème.

M. Ludwig: Je n'en vois aucun. Le seul article dont la formulation pose des problèmes est le dernier, celui qui porte sur la déformation des événements historiques, car je ne voudrais pas que l'on adopte une loi qui empêcherait un débat véritable sur des événements historiques. Cependant, si, après avoir dit que c'est un crime de dénaturer un fait historique, on ajoute la phrase «à la seule fin de promouvoir la haine», je crois que cela règle le problème.

M. McCauley: Quand vous parlez de modifier le Code criminel, vous proposez d'augmenter les peines prévues pour tous les actes criminels lorsque le tribunal est convaincu que l'acte criminel en question est motivé par le racisme. C'est une solution bien caractéristique du Canada. Ici, nous emprisonnons beaucoup. N'y aurait-il pas une façon plus créative de punir les gens qui seraient reconnus coupables de cet article? Nos prisons sont actuellement surpeuplées parce qu'il semble qu'on ait déjà beaucoup tendance au Canada à emprisonner les gens. Je le répète, n'y aurait-il pas une façon innovatrice de punir les contrevenants?

M. Ludwig: Eh bien, en fait, ce que vous proposez, c'est un réaménagement complet de la façon de fixer les peines dans le système pénal. En tant qu'avocat, je suis tout à fait d'accord avec vous. Les prisons ne sont pas un lieu de séjour agréable et elles sont bien dépassées. Lorsque je propose d'augmenter les peines, je le fais d'un point de vue tritement philosophique. Lorsqu'un gouvernement veut montrer au peuple qu'il désapprouve certains actes, il doit le faire avec vigueur. Or, pour faire cela, pour montrer aux gens, à ceux qu'il protège comme à ceux qu'il poursuit, qu'il ne badine pas, il doit imposer des peines lourdes aux personnes qui commettent ces actes criminels. Si vous vous contentez d'une petite tape sur la tête en disant «vilain, ne recommence plus», la personne que vous poursuivez ne vous prendra pas au sérieux, et celle que vous voulez protéger ne sera pas du tout convaincue que vous vous souciez vraiment de ses droits. C'est pour cette raison que j'ai proposé d'augmenter les peines.

Dans notre système pénal il existe des mécanismes comme la libération conditionnelle de jour, la libération conditionnelle totale et les permissions, grâce auxquels les personnes peuvent purger leur peine autrement qu'en prison. Avec l'aide des agents de probation, on pourrait sûrement s'arranger pour que les intéressés soient affectés à un travail constructif qui les aide à se rendre compte de la gravité de leurs actes.

Je ne vois rien de mal à proposer que les personnes qui ont été incarcérées pour ce genre d'acte criminel bénéficient d'une libération conditionnelle pour qu'elles puissent sortir de prison et travailler pour le compte d'un organisme représentant un groupe ethnique donné.

M. Lewycky: Je trouve votre mémoire très intéressant, monsieur Ludwig. Dans une certaine mesure, il me donne une impression de *déjà vu*, car il me fait penser à la Commission

[Texte]

they started hitting the west that they realized there were probably some shortcomings in their terms of reference. Then they expanded into Book IV, which sort of became the multicultural mandate of Canada.

In some ways, you are urging us to take a look at the terms of reference with regards to visible minorities. I know we have struggled with this somewhat and have tried to use it in a broad way and allow people as much freedom as possible to discuss any concerns they might have with regards to discrimination or racism.

Some of your suggestions are interesting. I was wondering if you could elaborate a little bit on them. For example, in the education area you refer quite a bit to studies in which multiculturalism is done. I am wondering if you have any specific programs or models in mind in which you have seen this introduced, in, say, the kindergarten to the grade 12 area. Has there been any kind of evaluation of this education which would lead us to believe it does help reduce either racial tensions or inter-ethnic cultural tensions?

Mr. Ludwig: The model I am most familiar with is the one they are introducing here in Manitoba. If I remember correctly, they presently have multicultural studies introduced in grades 4, 5, 7 and 11 in the public system. They are working so that there will be some form of multicultural study within two years right through from kindergarten to grade 12.

Because the program is so new, they have yet to evaluate how it is working. But I can give you an example—actually, it is in my paper—of what can happen if you do bring it into the public school system. There is a school in the core area here in Winnipeg where there is a high Sikh population. The kids were having problems with the white children; there were a lot of fights.

The elders in the Sikh community went to the school principal to ask his permission to have an education day so they could explain why Sikhs are different, about the Sikh religion, why they wear the turbans and the bands around their hands and so on. The principal agreed and they had an education day. Ever since that day, the incidents of fights between Sikhs and whites have dropped to nearly zero. It certainly says to me that there is a lot of value in the educational system when it is properly utilized.

Mr. Lewycky: I wonder if you could pursue this education system perhaps a little bit further, to the secondary level. You talk about the importance of education being required in the business and advertising world and the importance of encouraging employers. I am just wondering what you feel about what type of education your own profession, lawyers, would require. What type of multiculturalism education are they receiving at this time which would help them work with visible minorities? Do you have any certain suggestions? For example, has your race relations committee or the various

[Traduction]

sur le bilinguisme et le biculturalisme. Ce n'est que lorsque cette commission est arrivée dans l'Ouest qu'elle s'est rendu compte que son mandat était peut-être incomplet. C'est alors qu'elle a décidé de publier le livre IV, qui est en quelque sorte devenu le mandat multiculturel du Canada.

D'une certaine façon, vous nous demandez de revoir notre mandat en ce qui concerne les minorités visibles. Il ne nous a pas été facile de le définir exactement et nous avons tenté de l'appliquer d'une façon large pour donner aux gens toute la latitude possible afin qu'ils puissent nous faire part de leurs préoccupations, quelles qu'elles soient, au sujet de la discrimination ou du racisme.

Certaines de vos suggestions sont intéressantes, mais j'aimerais que vous précisiez votre pensée. Par exemple, dans le domaine de l'éducation, vous parlez assez longuement de certaines formes d'études favorisant le multiculturalisme. À votre connaissance, existe-t-il des programmes ou des modèles appliqués par exemple entre la maternelle et la douzième année? Y a-t-il déjà eu des évaluations de ce genre de programmes scolaires montrant qu'ils permettent réellement d'atténuer les tensions entre races et entre groupes ethnoculturels?

M. Ludwig: Le modèle que je connais le mieux est celui qu'on envisage d'appliquer au Manitoba. Si je ne me trompe pas, on est en train d'introduire des cours à caractère multiculturel dans les classes de quatrième, cinquième, septième et onzième année des écoles publiques. D'ici deux ans, il y aura des cours sur le patrimoine multiculturel de la maternelle à la douzième année.

Comme le programme est très nouveau, son fonctionnement n'a pas encore été évalué. Je peux cependant vous donner un exemple—en fait, c'est dans mon mémoire—de ce qui pourrait arriver si on donnait des cours de ce genre dans les écoles publiques. Au centre-ville de Winnipeg, il y a une école où beaucoup d'élèves sont des Sikhs. Les enfants sikhs avaient des difficultés avec les enfants blancs; il y avait beaucoup de bagarres.

Les anciens de la communauté sikh ont rencontré le directeur de l'école pour lui demander d'organiser une journée d'information afin de renseigner les enfants sur la religion sikh et de leur expliquer pourquoi les Sikhs sont différents, pourquoi par exemple ils portent un turban et un bracelet. Le directeur a donné son autorisation et la journée d'information a eu lieu. Depuis lors, il n'y a pratiquement plus de bagarres entre Sikhs et Blancs. Personnellement, j'en conclus que, s'il est bien utilisé, le système scolaire peut être un instrument efficace.

M. Lewycky: Je me demande si vous pourriez pousser cette question d'éducation un peu plus loin, au niveau secondaire. Vous dites qu'il est important de sensibiliser le monde des affaires et de la publicité et d'encourager les employeurs. Je me demande seulement ce que vous pensez du genre de formation qu'il faudrait dispenser dans votre propre profession, c'est-à-dire à l'intention des avocats. Quel genre de formation les avocats reçoivent-ils actuellement pour faciliter leurs rapports avec les membres des minorités visibles? Avez-vous des suggestions? Par exemple, votre comité des relations inter-

[Text]

councils you have worked with—have they tried to get the Canadian Bar Association to have a multicultural or race relations policy?

Mr. Ludwig: A good point. There is a continuing education section in the Law Society of Manitoba, the one I belong to. I know they have been approached by the Canadian Council of Christians and Jews and asked to implement a multicultural study for lawyers. In fact, there are two branches of study, one that it conducts on behalf of judges and the other on behalf of lawyers. They have been asked, through the Canadian Council of Christians and Jews, to introduce a multicultural program. As I understand it, they are still considering it and have not implemented it.

• 0940

But you did raise a point which I meant to mention in my verbal presentation. A conference on visible minorities in the media was held almost a year ago to this day in Toronto, where the purpose was specifically to educate national advertising agencies and large organizations on the multicultural make-up of our country and the importance of having visible minorities included in ads, both in magazines and on television. I attended the conference and it was a tremendous success. At the end of the conference the representative of the national advertising association stood up and said, we think this is great; we think we ought to have this type of conference at a local level, not just at a national level, and if you, the government, will give us the space and provide the professionals, we will at our cost bring in our organization members so that this type of multicultural education goes on at the local level.

Unfortunately, that suggestion was not followed through. I would certainly encourage the government to follow through with that offer.

Mr. Lewycky: One of your suggestions relates to various umbrella organizations. You refer to the community relations committees that are found in some of these organizations. I wonder if you could elaborate on that a little and give us some illustrations as to race relations or community relations committees and umbrella organizations that you feel are models that could be followed.

Mr. Ludwig: I guess the one I know the best, and the one I would use as a model, is the one that I chair. Through the Canadian Jewish Congress we have nationally the Joint Community Relations Committee. It also has regional committees, and I chair the committee for Manitoba and Saskatchewan. It is the job of that committee, where it appears some outreach program should be initiated or some racism-type problems ought to be attacked, to get involved.

One of the matters they got involved in was an incident involving Dr. Morgentaler. He came into Winnipeg to open a clinic, and at that time the French-language newspaper *La Liberté*, the local paper here, ran a cartoon which was perceived as an anti-Semitic cartoon in the manner in which it

[Translation]

raciales ou les divers conseils avec lesquels vous avez travaillé ont-ils fait des démarches auprès de l'Association du Barreau canadien pour que celle-ci adopte une politique sur le multiculturalisme ou les relations inter-raciales?

M. Ludwig: C'est une bonne question: La *Law Society of Manitoba*, à laquelle j'appartiens, administre une section d'éducation permanente. Je sais que le Conseil canadien des Chrétiens et des Juifs a fait des démarches auprès d'elle pour lui demander de mettre sur pied un cours sur le multiculturalisme à l'intention des avocats. En fait, il y a deux cours, l'un à l'intention des juges et l'autre à l'intention des avocats. Le Conseil canadien des Chrétiens et des Juifs a demandé à la *Law Society of Manitoba* de mettre sur pied un programme sur le multiculturalisme. Je crois que la *Law Society of Manitoba* est en train d'étudier la question et qu'elle n'a pas encore pris de décision.

Vous soulevez un point que je voulais mentionner dans mon exposé. Il y a près d'un an, une conférence sur les minorités visibles dans les médias a eu lieu à Toronto. Cette conférence avait pour but précis de sensibiliser les agences nationales de publicité et les grandes organisations du caractère multiculturel du Canada et à l'importance de faire figurer des membres des minorités visibles dans les annonces publicitaires, dans les revues et à la télévision. J'ai participé à cette conférence; elle a remporté un succès éclatant. À la fin de la conférence, le représentant de l'Association nationale de publicité a déclaré: c'est extraordinaire; ce genre de conférence devrait avoir lieu au niveau local et pas seulement au niveau national. Si le gouvernement, c'est-à-dire, vous, veut bien fournir les locaux et les experts, nous enverrons à nos frais des membres de notre organisation pour que ce genre de formation sur le patrimoine multiculturel se poursuive au niveau local.

Malheureusement, cette suggestion n'a pas eu de suites. Personnellement, je crois que le gouvernement devrait y donner suite.

M. Lewycky: L'une de vos suggestions concerne divers organismes cadres. Vous faites allusion aux comités des relations communautaires que certains de ces organismes ont mis sur pied. Pourriez-vous nous en dire davantage et donner quelques exemples de comités des relations interraciales ou des relations communautaires et d'organismes cadres qui seraient de bons modèles.

M. Ludwig: Celui que je connais le mieux et dont je me servirai comme modèle, c'est celui que je préside. Le Congrès juif canadien administre, au niveau national, un comité mixte des relations communautaires. Il y a également des comités régionaux, et je préside celui du Manitoba et de la Saskatchewan. Lorsqu'on se rend compte qu'il faudrait créer un projet Extension ou régler certains problèmes à caractère racial, c'est ce comité qui s'en occupe.

Ce comité s'est entre autres occupé d'une question concernant le docteur Morgentaler. Quand celui-ci est venu ouvrir une clinique à Winnipeg, le journal français local, *La Liberté*, a publié une caricature qui a été perçue comme anti-sémite à cause de la façon dont on représentait le docteur Morgentaler.

[Texte]

depicted Dr. Morgentaler. The Jewish community became very concerned, because the community itself is as divided on abortion as the general community is, and it did not want itself associated with any one side.

Through the Joint Community Relations Committee, and as well through the League for Human Rights, which is a similar committee attached to the B'Nai B'rith, we contacted leaders of the French-Canadian community, and as well the editor of that particular newspaper, and went through a sensitization session with them, explaining to them why we found the cartoon offensive. As a result, an apology was published by the community, and as a further result, some very strong relationships were developed with that community. When the French-Canadian community began to have its problems in incidents against itself when it was fighting for its French-language rights, it called upon the Jewish community for assistance.

Mr. Lewycky: One of the suggestions you make is that there be some sort of prohibition on the distortion of historical information. I wonder what kind of problems you feel this might present. For example, for many years there was, I guess you might say, a suppression of knowledge of what has more recently been called the Ukrainian Holocaust, where there was a forced famine of some 7 million Ukrainians. It is possible to visualize that perhaps due to ignorance those who are in the teaching profession may not be aware of it and may not be teaching it in their classrooms.

How far do you think you can push that particular proposal that you have, especially when you consider there has been some research which would indicate that if people have a basic belief in a just world, often they are more likely to blame the victims, and this could result in a negative impact, for example, if there is teaching on things such as the Holocaust?

• 0945

The Chairman: I think that was your last question, Mr. Lewycky.

Mr. Ludwig: As I said before, it is not just the distortion of an historical event that I have called for making a part of the definition in the offence section, it is the distortion of an historical event for the purpose of promoting hatred. There is nothing wrong with going to the community, as the Ukrainian community did here, and having a day to publicize the famine that took place in the 1930s—in fact, I might add that the Jewish community participated in that particular demonstration—because the publicizing was for the purpose of educating the public, it was not for the purpose of promoting hatred against any identifiable group here or otherwise. Certainly if my suggestions were to be adopted I think we could go a long way in terms of restricting the type of literature we are aiming at, which consists of things like the Holocaust denial and the anti-Catholic literature that is coming out, and yet not interfere with the other concerns that you have.

[Traduction]

La collectivité juive s'est émue parce qu'elle est tout aussi divisée que l'ensemble de la population sur la question de l'avortement et qu'elle ne voulait pas être associée à un camp en particulier.

Grâce au comité mixte des relations communautaires et à la ligue pour les droits de la personne, un comité analogue qui dépend du B'Nai B'rith, nous avons communiqué avec les principaux représentants de la collectivité canadienne-française, ainsi qu'avec le rédacteur du journal en question, et nous leur avons expliqué ce que nous reprochions à cette caricature. À la suite de cette rencontre, des excuses ont été publiées et de bonnes relations se sont nouées entre les deux collectivités. Lorsque les Canadiens français ont commencé à avoir des difficultés dans leur lutte pour leurs droits linguistiques, ils ont demandé l'aide de la collectivité juive.

M. Lewycky: Vous proposez qu'on frappe d'une certaine forme d'interdiction la déformation de faits historiques. Je me demande à quel genre de problème vous pensez. Par exemple, on pourrait dire que pendant des années on a passé sous silence ce que l'on a récemment appelé l'holocauste ukrainien, lorsqu'on a délibérément quelques sept millions d'Ukrainiens affamés. Il est possible que cette lacune tienne à l'ignorance des enseignants. C'est peut-être parce qu'ils ne sont pas au courant qu'ils n'en parlent pas en classe.

Selon vous, jusqu'où peut-on pousser votre proposition, compte tenu en particulier que du fait que, à en juger par les résultats de certains travaux de recherche, les gens qui croient vraiment qu'ils vivent dans un monde juste ont souvent tendance à blâmer surtout les victimes? On pourrait donc obtenir un effet contraire à ce que l'on souhaite si, par exemple, on donnait des cours sur des événements historiques comme l'Holocauste.

Le président: Je crois que c'était là votre dernière question, monsieur Lewycky.

M. Ludwig: Comme je l'ai déjà dit, ce n'est pas simplement la déformation d'un fait historique que je voudrais voir figurer au nombre des infractions, mais la déformation d'un fait historique dans le but d'inciter à la haine. Je ne trouve rien à redire à ce que l'on fasse appel au public et que l'on organise, comme dans le cas de la communauté ukrainienne, une journée visant à sensibiliser le public à la famine des années 30. En fait, je pourrais même ajouter que la communauté juive a participé à cette manifestation—car le but visé était d'éduquer le public, et non pas d'inciter à la haine contre un groupe identifiable ici ou ailleurs. Assurément, si l'on donnait suite à mes suggestions, je crois que nous pourrions réaliser des progrès importants pour ce qui est de restreindre la diffusion du type de documents visés, ceux par exemple dans lesquels on nie que l'holocauste ait eu lieu ou ceux dans lesquels on cherche à promouvoir des sentiments anti-catholiques, sans pour autant porter atteinte à vos autres sujets de préoccupation.

[Text]

Mr. Lewycky: Okay. Thank you, Mr. Chairman. If you have documentation you could leave with the committee on the anti-Catholic literature, it would be helpful to our committee to have it.

Mr. Ludwig: I do not have it with me, but I could certainly arrange to have it sent down here.

Mr. Lewycky: Sure. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you. Thank you, Mr. Lewycky. Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Ludwig, I see you are on the executive of the CCCM. The question I would like to ask you is: How could a national organization emerge in the long run that would represent all minorities in an all-round way? Can you see the CCCM taking a more active role in this respect?

Mr. Ludwig: First, there is a slight correction. I am the past executive member... that is an old CV... my appointment expired this summer. It is now called the Canadian Multiculturalism Council, they have changed the name, and I can see it taking an active role in encouraging the formation of a national organization. In fact, there is in existence right now a national association, I think it is called the National Association of Ethnic Umbrella Organizations. Unfortunately, its funding is limited. One of my suggestions was that the government be encouraged to continue the funding to those organizations, because that is already in place and I would think it would be the ideal organization to begin that type of work.

Mr. Mitges: Okay. Just one short question... another one. Would you say that increased racial tensions and prejudices, or one of their causes, is our economic condition, because of a surplus in the workforce and a scarcity of jobs available? Would you say that that has contributed to increased racial tensions?

Mr. Ludwig: It goes much deeper than that. Depending on the group that is being discriminated against, there are reasons for the discrimination that really do not have anything to do with economic times. What you find is that in bad economic times, particularly in dealing with the teenage group or the group just above the teens in the early twenties, you have a lot of people sitting around with time on their hands not knowing what to do; they use that as an excuse to go out and cause trouble and that is where you see the flare-ups. That is where the economic times contribute to racism, but in terms of the roots of racism, a lot of that goes back to prejudices we learned at home and to the teaching, sometimes, in certain churches. It goes much, much deeper than that.

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

Mr. Ludwig, on behalf of the committee, I would like to thank you for having brought to us this most interesting brief.

[Translation]

M. Lewycky: Bon, d'accord. Merci, monsieur le président. Si vous avez des documents que vous pourriez laisser au Comité en ce qui concerne la propagande anti-catholique, ceux-ci pourraient nous être utiles.

M. Ludwig: Je ne les ai pas avec moi, mais je pourrais certainement prendre des dispositions pour vous les envoyer.

M. Lewycky: Certainement. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci. Merci, monsieur Lewycky. Monsieur Mitges.

M. Mitges: Merci, monsieur le président. Monsieur Ludwig, je vois que vous faites partie de l'exécutif du C.C.C.M. La question que je voudrais vous poser est la suivante: comment peut-on s'assurer de voir un jour apparaître un organisme national qui représente toutes les minorités sur tous les plans? Croyez-vous que le C.C.C.M. pourrait un jour jouer un rôle plus actif à cet égard?

M. Ludwig: Premièrement, j'aimerais apporter une légère correction. Je ne suis plus membre de l'exécutif—c'est un ancien C.V. que vous avez là—mon mandat s'étant terminé cet été. Cet organisme a changé de nom et s'appelle maintenant le Conseil canadien du multiculturalisme, et je le vois très chercher activement à encourager la création d'un organisme national. En fait, il existe déjà un organisme national connu, si je ne m'abuse, sous le nom d'Association nationale des organisations-cadre ethniques. Malheureusement, cet organisme ne dispose que de fonds limités. Une de mes suggestions était que le gouvernement soit encouragé à continuer à financer ce regroupement d'organisations, puisque celui-ci est déjà en place et qu'il serait le véhicule tout indiqué pour commencer à entreprendre ce genre d'activité.

M. Mitges: Bon, d'accord. Juste une brève question—une autre. Diriez-vous que l'accroissement des tensions et des préjugés raciaux seraient, en partie du moins, attribuable à la conjoncture économique, qui se caractérise par un surplus de main-d'oeuvre et une pénurie d'emplois? Cela a-t-il contribué à votre avis à accroître les tensions raciales?

M. Ludwig: Il faut aller bien plus loin que cela pour en trouver les causes. Selon qu'il s'agit de tel ou tel groupe, les facteurs qui contribuent à la discrimination n'ont vraiment rien à voir avec la conjoncture économique. Ce que l'on constate en période de difficultés économiques, particulièrement en ce qui concerne le groupe des adolescents ou le groupe juste au-dessus, celui des jeunes gens dans la vingtaine, c'est qu'il y a beaucoup de gens qui ne savent pas quoi faire de leur temps et qui s'en servent comme prétexte pour rechercher la bagarre; c'est alors que la violence éclate. En ce sens, la conjoncture économique contribue au racisme, mais pour ce qui est des causes du racisme, il faut en chercher l'origine dans les préjugés appris au foyer et dans l'enseignement parfois prodigué dans certaines églises. Les sources sont bien plus profondes que cela,

M. Mitges: Merci.

Le président: Merci, monsieur Mitges.

Monsieur Ludwig, au nom des membres du Comité, je tiens à vous remercier de nous avoir présenté ce mémoire des plus

[Texte]

I think it has permitted us to focus, once again, on many of the areas on which we have started to form some opinions. I think it was helpful that you would ask us once again to take a look at the recommendations with respect to changes to the Criminal Code, and I think the questions will have demonstrated that there is an interest being expressed by the committee in that particular area. For all of the questions and answers and for the brief itself, I would like to thank you very much.

Mr. Ludwig: Thank you.

The Chairman: I would like to call on Mr. Ken Zaifman, Manitoba Bar Association, Immigration Subsection. Mr. Zaifman.

• 0950

Mr. Ken Zaifman (Vice-Chairman, Immigration Section of the Manitoba Bar Association): Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank you for the opportunity of addressing this committee.

By way of background, maybe I could just tell the committee members, since there is no brief before you, that I am the Vice-Chairman of the Immigration Section of the Manitoba Bar Association. I am also on the National Executive of the Immigration Section for the Canadian Bar Association.

The comments I would like to bring to the attention of this committee may have been raised previously, but perhaps I can provide you with a more western view, if that is possible. I would like just to say in a general way about the committee itself that it is, in my view, very important that this committee exists and that it is doing what it is doing. It may be less apparent to committee members but the fact of the matter is that the effect of this committee going across Canada has a trickle-down effect to people in the ethnic communities. You may generally see leaders from that community, but I cannot underscore enough the fact that there is a belief in the integrity of our system that is perhaps unique to Canadian life, in that people I have dealt with in pretty well every ethnic community possible have a belief in the integrity of our system and that you, as members of Parliament, can ensure that integrity.

I find it very common for people to consult with their members of Parliament about immigration problems. I can only assume that in your daily work routine there is not a time when you are not consulted by a constituent about an immigration problem, and perhaps more than on a daily basis.

But the point I am making is that you are, individually as members of Parliament and perhaps collectively, the guardians of the immigration system. The reason I say that is there is not often recourse to lawyers or to courts that provides an effective remedy. There is nothing more effective than a member of Parliament phoning up the Minister of Immigration or his executive assistant asking why a certain decision has been made. So I say that to both encourage you to keep your

[Traduction]

intéressants. Je crois qu'il nous a permis de réfléchir, encore une fois, à bon nombre des questions sur lesquelles nous avons déjà commencé à nous former une opinion. Je crois qu'il a été utile que vous nous demandiez d'examiner à nouveau les recommandations relatives aux modifications au Code criminel, et je crois aussi que les questions qui vous ont été posées attestent l'intérêt des membres du comité pour ce sujet. Pour tous les échanges de propos auxquels vous vous êtes prêté et pour le mémoire lui-même, je tiens à vous adresser un merci très sincère.

M. Ludwig: Merci.

Le président: Je cède maintenant la parole à M. Ken Zaifman, de la sous-section de l'Immigration du Barreau du Manitoba. Monsieur Zaifman.

M. Ken Zaifman (vice-président, section de l'immigration du Barreau du Manitoba): Merci, monsieur le président. Je tiens à vous remercier de cette occasion qui m'est donnée d'adresser la parole aux membres du Comité.

Pour vous permettre de comprendre le contexte de ma présentation, je pourrais peut-être, étant donné que vous n'avez pas de mémoire devant vous, préciser que je suis vice-président de la section de l'immigration du Barreau du Manitoba et que je fais également partie de l'exécutif du bureau national de la section de l'immigration du Barreau canadien.

Il se peut que les observations dont je veux vous faire part aient déjà été soulevées, mais je peux peut-être, si la chose est possible, vous présenter un point de vue plus occidental. Je tiens à faire une remarque générale au sujet du Comité lui-même, à savoir que le simple fait qu'il existe et qu'il s'acquitte de son mandat m'apparaît très important. Cela peut paraître moins évident pour les membres du Comité, mais le simple fait que celui-ci se déplace d'un bout à l'autre du pays n'est pas sans se répercuter sur les membres des minorités ethniques. De façon générale, vous voyez sans doute comparaître devant vous les dirigeants de ces minorités, mais je ne puis assez insister sur cette foi en l'intégrité du système qui est peut-être une caractéristique typiquement canadienne, car les gens avec qui j'ai eu affaire dans presque toutes les communautés ethniques sont convaincus de l'intégrité du système et ils ont confiance que vous, députés, serez les gardiens de cette intégrité.

J'ai constaté qu'il était très fréquent que l'on consulte son député au sujet de problèmes d'immigration. Je ne puis que supposer qu'il ne se passe pas une journée que vous ne soyez appelés à conseiller un de vos électeurs sur un problème d'immigration, et cela vous arrive peut-être plus d'une fois dans la même journée.

Ce que je veux vous faire remarquer, c'est que, en votre qualité de députés, vous êtes individuellement et peut-être collectivement, les défenseurs du régime d'immigration. Si je le dis, c'est parce que le recours aux avocats ou aux tribunaux s'avère rarement un moyen efficace. En effet, il n'y a guère plus efficace que de demander à son député de téléphoner au ministre de l'Immigration ou à son chef de cabinet pour obtenir des explications au sujet d'une décision. C'est en réalité

[Text]

individual vigilance of the system, and also to underscore what I consider is a feeling that again may not be apparent to you; that you exist as a real and meaningful effect is very reassuring to members of the ethnic communities.

Now, I do not propose to deal with them in a global way, but just basic, individual people who are having, in my experience, difficulties with immigration, but I think it can be said more generally. What I would like to bring to the committee's attention is the fact that we, in Canada, have a perceived role in the world as a haven. Many people come to Canada or want to come to Canada because there is a chance or hope for a better life. All minorities in this country began through immigration. The minority groups may not only be visible, they are certainly also not silent, but I do not think the full force and effect of the present difficulties encountered with the immigration system have been fully brought to the forefront recently.

I know when the present Immigration Act was proclaimed in 1978, the major stress was reunification of families; in other words, members of minority groups wanting to be reunited with their families from abroad. A very admirable and a very worthwhile notion, but I venture to say that it may shock members that if individual members of this committee had a sister in France, or in Britain, or in a Third World country, it would seem fairly logical that they be reunited, but that would not be the case, and it would be very difficult, if not impossible. The reason I mention this is because it has an effect on the minority groups, vis-à-vis their relationship with the government and their relationship with the community at large. It causes certain amounts of tension when they see that an application, for example, from a country such as Britain or the United States is processed in a period of time ranging from three to six months and an application from a country like India, the Philippines, the Third World countries, can take 18, 24, and sometimes 36 months to process.

• 0955

I have not been given, in my experience, a reasonable explanation of why that exists. Again, I bring this to the committee's attention not because I am trying to ask for reforms to the Immigration Act, but this affects the role of minorities and how they view government and how they view the nonvisible minority element of society. It is difficult to explain and difficult to justify. So that is one difficulty I think I should bring to the committee's attention, that I think it can have a real effect, whether through the offices of the Minister for External Affairs or the Minister of Employment and Immigration.

Another concern is that there has not in my experience been enough outreach by the Department of Employment and Immigration into the ethnic communities. I think that is something which ought to be done; because there has developed over the years a sort of juxtaposition, where the Depart-

[Translation]

que je vous rappelle, non seulement pour vous encourager, chacun d'entre vous, à avoir l'oeil vigilant, mais également pour souligner l'existence d'un sentiment qui, encore une fois, peut ne pas vous paraître évident, à savoir que votre présence très réelle et efficace est des plus rassurantes pour les membres des minorités ethniques.

Même si je ne propose pas de parler de ces personnes en tant que groupe, mais plutôt en tant qu'individus dont je sais pertinemment qu'ils ont éprouvé certaines difficultés sur le plan de l'immigration, leur expérience peut sans doute s'appliquer à d'autres. Ce que je veux signaler à l'attention du Comité, c'est que, dans le monde, le Canada est perçu comme un refuge. Nombreux sont ceux qui y viennent ou qui veulent s'établir parce qu'ils ont des chances d'y trouver une vie meilleure. Toutes nos minorités sont le fruit de l'immigration. Les groupes minoritaires ne sont peut-être pas seulement visibles, et ils ne sont certainement pas muets, mais je crois qu'on n'a pas été suffisamment sensibilisés à toute l'ampleur et aux conséquences des difficultés que leur occasionne le régime d'immigration actuel.

Je sais que, quand l'actuelle loi sur l'immigration a été adoptée en 1978, l'objectif principal était la réunification des familles, autrement dit, les membres des groupes minoritaires qui voulaient faire venir les membres de leur famille de l'étranger. Pour admirable et valable que soit ce principe, j'ose dire, au risque de vous surprendre, que si un d'entre vous avait une soeur en France, en Grande-Bretagne ou dans un pays du Tiers Monde, il semblerait assez raisonnable que vous puissiez la faire venir au Canada, mais tel ne serait pas le cas; cela serait très difficile, sinon impossible. Si je le mentionne, c'est parce que cet état de choses porte à conséquences pour les groupes minoritaires, dans leurs rapports tant avec le gouvernement qu'avec les membres de leur collectivité. Ainsi, ils ont du mal à accepter que l'on puisse prendre dix-huit, vingt-quatre et parfois trente-six mois pour étudier une demande en provenance d'un pays comme l'Inde, les Philippines ou un autre pays du tiers-monde, alors que le délai n'est que de trois à six mois pour une demande en provenance de la Grande-Bretagne ou des États-Unis, par exemple.

Pour ma part, je n'ai pas encore entendu d'explication qui puisse justifier cette situation. Encore une fois, je signale ce fait à l'attention du Comité, non pas parce que je veux obtenir des modifications à la Loi sur l'immigration, mais parce que cela affecte le rôle des minorités et la perception qu'elles ont du gouvernement et des groupes minoritaires non visibles de notre société. C'est un fait difficile à expliquer et à justifier. Voilà donc un problème que je tiens à vous signaler parce que j'estime que le Comité peut intervenir efficacement, par l'entremise du ministre des Affaires extérieures ou du ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Une autre de mes préoccupations, c'est que, d'après ce que j'ai pu constater, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration ne fait pas suffisamment d'efforts pour joindre les minorités ethniques. Or, je crois qu'un tel rapprochement est nécessaire, car il s'est créé au fil des ans une espèce de juxtaposition, de

[Texte]

ment of Employment and Immigration is on one side and members of the ethnic community on the other side. Many of the immigration officers I know, for example, in Winnipeg, are very fine, dedicated and committed people who would like the opportunity to go out into the ethnic community, but it is not encouraged on a policy level by the department. So there is very much a "them and we" attitude through no fault of, I would say, local immigration officers.

I think there are not enough members of visible minorities in the Department of Employment and Immigration. That would be one means of solving, again, a perceived problem.

I think it is also important to note that Canada has an enviable record in terms of allowing foreign students to study here. They are a visible minority in the sense that people see them—they come from different countries in the world. Although they do not have any permanent status here, we have encouraged that in Canada, and I think that ought to be maintained.

The types of things I am asking the committee to consider are what I call non-cost recommendations, or even non-legislative recommendations. My view is that you can pass all the legislation you want, but you cannot affect basic attitudes... Through individual conduct, encouragement, other means perhaps, the types of changes in the system—maybe notional, maybe spiritual, maybe moral—can be effected. I would like the committee to know, and I think it is important to note, that people in the ethnic community look to you, as I said earlier, as the guardians of the system. I stress it because I think it is important to underscore.

We see numerous ethnic groups, individuals who have very real and substantial problems. But I do not mean to address those here other than to suggest to the committee that, generally speaking, the Immigration Act has done sometimes more to separate families than to reunify them; has done more to complicate the system than to simplify it.

• 1000

I turn back to the example I raised earlier. It would seem logical that a member here should be able to be reunited with a sister who lives outside of Canada, but I venture to say that if one went down and attempted to achieve that one would be surprised at the lack of—I should not say success, but the difficulty would be to achieve that aim. Again, I underscore that because that is a real, everyday problem, and it affects the view that minorities have of the system at large.

Again, I do not propose to go into a lengthy dissertation on the Immigration Act—it is not the role and function of this committee—but I just wanted to make those several general

[Traduction]

sorte que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration se trouve d'un côté alors que les membres des minorités ethniques se trouvent de l'autre. Ainsi, bon nombre des agents d'immigration que je connais à Winnipeg sont de bonnes personnes, dévouées et engagées, qui ne demandent pas mieux que d'aller rencontrer les membres des minorités ethniques, mais ce n'est pas le genre de comportement qui est encouragé au ministère. D'où cette séparation marquée entre les deux parties qui, à mon avis, n'est aucunement attribuable aux agents d'immigration locaux.

Je crois que les minorités visibles ne sont pas suffisamment représentées au ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Leur assurer une meilleure représentation serait, encore une fois, un moyen de résoudre ce qui est perçu comme un problème.

Je crois qu'il est également important de noter que le Canada a une réputation enviable pour ce qui est d'admettre des étudiants étrangers. Ces derniers constituent une minorité visible en ce sens que leur présence est remarquée—they viennent de différents pays du monde. Même si nous ne leur accordons pas de statut permanent, nous les encourageons à venir étudier chez nous, et je pense que nous devrions continuer à le faire.

Ce que je propose au Comité, ce sont des recommandations qui n'entraînent aucune dépense, et que j'appelle même des recommandations à caractère non législatif. Car, à mon avis, on peut adopter toutes les lois qu'on voudra, mais on n'arrivera pas pour autant à modifier les attitudes de base... C'est plutôt par le comportement individuel, les mesures d'encouragement et d'autres moyens peut-être que l'on arrivera à obtenir les changements—peut-être notionnels, spirituels ou moraux—qui s'imposent. Je tiens à faire savoir aux membres du Comité, et je crois qu'il est important de noter, que les membres des minorités ethniques vous perçoivent, comme je l'ai dit plus tôt, comme les défenseurs du régime. C'est un fait qu'il est très important de souligner, à mon avis.

De nombreux particuliers et groupes ethniques ont des problèmes très réels et très considérables. Mais ce n'est pas mon intention d'aborder ici ces problèmes, sauf pour faire remarquer aux membres du Comité, que de façon générale, la Loi sur l'immigration a parfois contribué davantage à diviser les familles qu'à les unir et à compliquer le système au lieu de le simplifier.

Je reviens à l'exemple que j'ai utilisé plus tôt. Il semblerait logique que quelqu'un d'ici puisse être réuni avec sa soeur qui habite à l'extérieur du Canada, mais je dirais que s'il essayait de le faire, il serait surpris du manque de—je ne devrais pas dire succès, mais de la difficulté d'y arriver. Une fois de plus, je souligne cette situation, parce qu'il s'agit d'un problème réel qui se pose chaque jour et qui influence l'opinion des minorités face au système en général.

Là encore, je n'ai pas l'intention de faire une longue dissertation sur la Loi sur l'immigration—ce n'est ni le rôle ni la fonction du comité—mais je voulais présenter ces points

[Text]

points and I hope maybe to follow it up later with a fuller brief.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Zaifman, thank you, and I understand that you have in fact indicated to our staff that you will be providing us with a full written brief in addition to your comments this morning.

You have touched on, obviously, a number of points that in fact the committee has already set its mind to. I judge from your comments about the position of protector of the system, in effect the belief in the integrity of the system... You have touched on a point that has been raised a couple of times at least, and that is the ombuds function of the member of Parliament, and perhaps one or another of my colleagues may want to raise with you the question that comes immediately to mind as to whether or not you feel the ombuds function is being performed by members of Parliament in a manner such as it should remain or whether in fact there should be the additional position of a national ombudsman in effect, or ombudsperson, set up.

I noticed that in your comments you touched on the concept of Canada as haven but then did not proceed to indicate whether you felt that meant the borders should be opened up to a greater extent in terms of refugees, to a greater extent in terms of the criteria by which admission is currently given.

In addition, the thread throughout your presentation, if I understood it correctly, was that even though the green paper on immigration that went across this nation in 1975, in which I participated, leading to the legislative change in 1978, had grand ideals—I get the distinct impression that you do not think it met them, that it somehow fell short. It might be important for us for a few moments to explore that as well, at least in the sense that it creates a degree of frustration in the minds of Canadians who are wanting to rejoin families, etc.

We have heard already the comments about the lack of offices in India, the lack of offices in other areas, and I think these are valid comments that you can take for granted we have heard and understand; but if there are other systemic things of which you are aware I think it would be important for us to have actual knowledge of those and not have you just allude to them but put your finger on them so at least we would know what they are.

• 1005

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I would like to thank Mr. Zaifman for his comments. I am wondering, first of all, with regards to the immigration section of both the Manitoba Bar Association and the Canadian Bar Association, if they have been instrumental in any way, shape or form in influencing both bar associations with regards to sensitivity towards the multicultural element of Canadian society. Quite a few witnesses have indicated to us they are concerned that the legal profession be more sensitized to our multicultural element. Have you had any cross-pollination

[Translation]

généraux en espérant peut-être y donner suite plus tard dans un mémoire plus complet.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Zaifman. Il semblerait que vous ayez en fait indiqué à notre personnel que vous nous remettiez un mémoire complet, en plus de vos observations de ce matin.

Vous avez évidemment traité certains points sur lesquels le comité avait déjà l'intention de se pencher. D'après vos observations au sujet de la position de protecteur du système, en fait la croyance en l'intégrité du système... Vous avez abordé un point qui a été soulevé à quelques reprises au moins, c'est-à-dire la fonction de protecteur du citoyen du député, et peut-être que l'un ou l'autre de mes collègues voudra discuter avec vous la question qu'on se pose immédiatement, à savoir êtes-vous d'avis que les députés remplissent correctement cette fonction ou faudrait-il créer un poste d'ombudsman national?

J'ai remarqué que dans vos observations vous avez parlé du concept du Canada en tant que refuge mais vous n'avez pas précisé si vous étiez d'avis que les frontières devraient être ouvertes davantage aux réfugiés, ou si les critères actuels d'admission devraient être assouplis.

En outre, tout au long de votre exposé, si j'ai bien compris, vous avez fait sentir que même si le Livre vert sur l'immigration publié en 1975, auquel j'ai participé, et qui a donné lieu aux modifications législatives de 1978, comportait de grands idéaux—j'ai l'impression que vous estimez que ces idéaux n'ont pas été atteints, qu'il y avait des lacunes. Il serait peut-être important de consacrer quelques instants à cette question, du moins en ce sens qu'elle crée une certaine frustration chez les Canadiens qui veulent réunir des familles, etc.

Nous avons déjà entendu parler du manque de bureaux en Inde et ailleurs, et je crois que ces commentaires sont valables, et vous pouvez tenir pour acquis que nous n'y sommes pas insensibles et que nous les comprenons; mais s'il y a d'autres défaillances du système dont vous êtes au courant, je crois qu'il serait important que vous nous les indiquiez, plutôt que d'y faire simplement allusion, afin que nous les connaissions.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais remercier M. Zaifman de ses observations. Je me demande, tout d'abord, si le fait qu'il y ait une section de l'immigration au sein de l'Association du Barreau du Manitoba et de l'Association du Barreau canadien, a contribué de quelque façon que ce soit à influencer ces deux associations, à les sensibiliser face au caractère multiculturel de la société canadienne. Bon nombre de témoins nous ont fait savoir qu'ils aimeraient que les avocats soient plus sensibilisés à la nature multiculturelle de notre société. Est-ce que votre participation

[Texte]

effect, with your work on the immigration section, on the rest of the association? What would you suggest?

Mr. Zaifman: Immigration lawyers tend to be, for want of a better word, a unique breed. Generally speaking, their contacts with the rest of the bar are not the strongest in the sense that it takes a certain type of individual to practise in this area. I do not think whether the bar association or lawyers generally are more concerned about multiculturalism or minorities really makes much difference.

Again, in my view, I think the only way we can help minorities as lawyers is to go out and work in the communities and help them on an individual or even a group basis. If I as a lawyer see a group that wants to prepare a brief to government or has some concerns, I would help them in that role. I should not say I do not have a great deal of faith in the bar—obviously I practise in it—but I think people tend to be overly concerned about what the Canadian Bar Association does, and my view is that I do not really think it matters what they do and whether or not they cross-fertilize with anybody. Really, I do not think it has that effect. I think it is more important to get more people from the ethnic community into the bar, have them achieve legal training and get their concerns across in a more real way. That is where you have a greater effect. There are not that many “ethnic” lawyers from the recent wave of immigration, let us say in the last seven or eight years. That is where you would have the real effect. The law societies of individual provinces ought to be encouraged to do that. I am not disparaging the view of the bar, but I think people are too enamoured with what lawyers think and do and it is better to be not so concerned about that.

• 1010

The Chairman: Mr. Lewycky, I have got a substantial list of questioners. I am concerned; I would like to have some changes made to this room so I can improve the lighting on these tables. I wonder if I can be so bold as to say that you have had your first and your last question. I want to go to my other questioners and permit them each one question and then to adjourn briefly so we can try to change the circumstances in here. I apologize. Thank you. Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Mr. Zaifman, you posed a question about a reasonable explanation for reuniting families. This has come up before and there is no reasonable explanation. I suspect we are dealing with an undeclared sociological and philosophical problem in that there is a fear somewhere in the system that our social structures cannot tolerate a great influx of visible minorities. I pose this to you. I am not agreeing with it or disagreeing with it. Racism, to a large degree, is a function of a society which cannot cope with a large influx. When I was growing up we used to be very smug about how we dealt with our minorities. We used to look at the United States and say:

[Traduction]

à la section de l'immigration vous a permis d'exercer une influence sur le reste de l'association? Quel est votre avis?

M. Zaifman: Les avocats oeuvrant dans le domaine de l'immigration ont tendance à être, faute d'une meilleure expression, une race à part. En général, ils n'ont pas de liens étroits avec le reste des membres du Barreau, en ce sens qu'il faut un certain genre de personne pour pratiquer dans ce domaine. Je ne crois pas que le fait que l'Association du Barreau ou les avocats en général se préoccupent davantage du multiculturalisme ou des minorités fasse beaucoup de différence.

Une fois de plus, je crois que la seule façon d'aider les minorités, en tant qu'avocat, c'est de travailler dans les collectivités et de leur venir en aide à titre individuel ou même collectif. En tant qu'avocat, si je vois un groupe qui veut rédiger un mémoire à l'intention du gouvernement ou qui se préoccupe de certaines questions, je l'aiderai à y arriver. Je ne peux pas dire que le Barreau ne m'inspire pas confiance, évidemment, j'en suis membre, mais je crois que les gens ont tendance à trop se préoccuper de ce que fait l'Association du Barreau canadien, et je crois qu'il ne faut pas attacher trop d'importance à ce qu'il fait et à l'influence qu'il exerce sur les autres. En réalité, je ne crois pas qu'il ait autant d'importance. Je crois qu'il est plus important de recruter des membres des collectivités ethniques au Barreau, de les inciter à acquérir une formation en droit et à faire connaître leurs vues d'une façon plus concrète. C'est la meilleure façon d'arriver à avoir de l'influence. La récente vague d'immigration qui s'étend, disons sur les sept ou huit dernières années, n'a pas apporté un grand nombre d'avocats «ethniques». C'est là que les effets se feraient le plus sentir. Il faudrait encourager les sociétés du barreau des provinces à les accueillir. Je ne veux pas dénigrer le point de vue du barreau, mais je crois que les gens attachent trop d'importance à ce que pensent et disent les avocats, et qu'il est mieux de ne pas trop s'en préoccuper.

Le président: Monsieur Lewycky, j'ai une longue liste de personnes qui veulent poser des questions. Il y a quelque chose qui me déplaît: J'aimerais qu'on apporte des modifications à cette salle afin d'améliorer l'éclairage des tables. Je me permets de dire que vous avez eu l'occasion de poser votre première et dernière question. Je veux laisser les autres poser une question chacun et ensuite ajourner brièvement la séance afin d'essayer d'améliorer l'éclairage. Je vous prie de m'excuser. Merci. Monsieur McCauley, à vous.

M. McCauley: Monsieur Zeifman, vous avez posé une question au sujet d'une explication raisonnable des problèmes de réunification des familles. Cette question a déjà été soulevée, et il n'existe aucune explication raisonnable. Je crois que nous faisons face ici à un problème sociologique et philosophique tacite, en ce sens qu'il existe une crainte quelque part dans le système portant que nos structures sociales ne peuvent tolérer l'arrivée d'un grand nombre de personnes appartenant aux minorités visibles. Je vous sou mets le problème. Je ne dis pas que je suis d'accord ou pas. Dans une grande mesure, le racisme sera le fait d'une société incapable

[Text]

is it not terrible how they treat the blacks? Of course, we never had, at that stage in our history, a great concentration of blacks. As soon as we did, we proved we were just as capable as the Americans of being racist. It seems to me that this is the problem with which we are dealing. I think, definitely, the task of this committee is to change the perception of the country from one subjected to social strains because of the influx of visible minorities to one that is going to be enriched by the influx of visible minorities. This is going to be somewhat of a revolution, I submit. We have discussed this a little bit before. Perhaps we are in the second stage of multiculturalism, here, and we are in the process of defining a new Canada. But to do that is going to be very difficult. We do not embrace change very well in this country. We are a small "c" conservative country—I said small "c", Mr. Paproski.

Do you see what I am driving at? If we do our job in this committee, it is going to be a fundamental change in the idea of what Canada is all about. I would like you to respond to that.

Mr. Zaifman: I can respond to that on two different levels. When people speak to different groups about whether Canada should have more immigration, I say: sure, but there are different reasons for it. On an economic level, this country has, can and will benefit. You can make a convincing economic argument for increased immigration on a pure, almost parochial, non-judgmental level about attitudes. More immigrants mean enhanced economic activity. When people come to Canada, they buy houses, they buy furniture, they have a stimulating effect and they tend to work quite hard. On a secondary, and, perhaps, even more important, level, the changing of attitudes is a long drawn-out process.

• 1015

To give you an example, even within let us say the Department of Employment and Immigration, with whom I have had dealings over a number of years, the attitudes have changed. I am not saying they were bad before, but they have changed to a certain extent to a more openness, a little more flexibility, more receptive to the different ethnic groupings. That only comes through contact with ethnic groups.

I think the perception is that they are so different from us. But they are not so different from us; they are really very similar to us. They want in many ways the same things. They may achieve it in a different way—their religious beliefs, there may be more visible things about it that may be different.

The only way I think it will happen . . . and with the greatest of respect for the speakers you may have heard, and even one this morning, I do not believe changing the Criminal Code is

[Translation]

d'intégrer un grand nombre de nouveaux venus. Lorsque j'étais jeune, nous étions très satisfaits de la façon dont nous traitions nos minorités. En regardant les États-Unis, nous trouvions horrible la façon dont ils traitaient les Noirs. Évidemment, nous n'avons jamais eu, dans notre histoire, une grande concentration de Noirs. Dès que cela s'est produit, nous avons prouvé que nous étions capables d'être aussi racistes que les Américains. C'est là mon avis le problème auquel nous faisons face. Je crois fermement que la tâche du Comité consiste à changer la perception des Canadiens qui croient qu'un pays s'expose à des tensions sociales par suite de l'affluence des minorités visibles et à leur faire comprendre qu'au contraire cette affluence représente une récluse. Je crois que ce sera une sorte de révolution. Nous en avons déjà parlé un peu tout à l'heure. Nous en sommes peut-être à la deuxième étape du multiculturalisme, et nous devons maintenant redéfinir le Canada. Mais ce sera très difficile. Nous n'acceptons pas très bien le changement dans ce pays. Nous sommes conservateurs, avec une petit «c»—j'ai dit petit «c», monsieur Paproski.

Voyez-vous où je veux en venir? Si le comité accomplit sa tâche, il ouvrira la voie à un changement fondamental quant à la conception du Canada. J'aimerais connaître votre avis à ce sujet.

M. Zaifman: Je peux vous répondre sur deux plans. Lorsque les gens se demandent si le Canada devrait accepter davantage d'immigrants, je dis, certainement, mais pour différentes raisons. Sur le plan économique, notre pays peut en profiter; il l'a fait par le passé et continuera à le faire. Vous pouvez avancer des arguments économiques convaincants pour justifier l'augmentation du nombre d'immigrants en vous basant sur un raisonnement pur, presque communal, dénué de tout jugement sur les attitudes. Un plus grand nombre d'immigrants est source d'accroissement de l'activité économique. Lorsqu'ils arrivent au Canada, les gens achètent des maisons, ils achètent des meubles, ils stimulent l'économie et ont tendance à travailler très fort. Sur un autre plan, peut-être plus important, l'évolution des attitudes est un long processus.

Pour vous donner un exemple, même au sein du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, avec lequel j'ai eu des échanges depuis des années, les attitudes ont changé. Je ne dis pas qu'elles n'étaient pas bonnes auparavant, mais elles ont changé en ce sens que l'on est maintenant, dans une certaine mesure, plus ouvert, un peu plus souple, et plus réceptif envers les différents groupes ethniques. Cette évolution découle essentiellement des contacts avec les groupes ethniques.

Il semble qu'on les perçoive comme très différents de nous. Mais en réalité, ils ne le sont pas tellement; en fait, ils sont très semblables à tous. Dans une large mesure, ils veulent les mêmes choses que nous. Ils peuvent prendre des moyens différents pour les obtenir, notamment en raison de leurs croyances religieuses. Il y a peut-être certains aspects plus visibles qui peuvent les différencier, mais c'est superficiel.

À mon avis, la seule façon d'arriver à un résultat—et je le dis avec beaucoup de respect pour les intervenants que vous avez déjà entendus, même un de ceux qui a parlé ce matin—

[Texte]

going to do anything. I think it is more through time, through the efforts of opinion leaders, people in the community, that you will get this type of change. When you look at it at another level—kids playing with kids—they are kids. They have no built-in biases. I have been to ethnic communities that are bordering on white communities, working class; you throw them on the street, you give them a bat and a ball or a football and they play and relate on that level. That is where the strength is, and that is where I think . . . our future I would say is more secure. It is the adults we have to worry about; I do not mean you and me, but that group of people who have, for whatever reason, hardened views.

I am generally hopeful and optimistic, and I think as more of us are involved with people in the ethnic community—and I do not mean Folklorama and things like that, which I think you alluded to earlier; that is not really the kind of view I am taking. I am just on a day-to-day, interactional level. The fellow next door to you probably has a mortgage. He may be a Sikh, he may be from Portugal. He has the same day-to-day problems. When people realize that, I think these barriers that have been created will soon fall by the wayside. I am not saying it will not come without a struggle.

I do not know if that specifically addresses the question.

The Chairman: Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

You mentioned the changes in the Immigration Act as of 1978—the emphasis on reunification of families. As I understand it now it only applies to immediate family. How would you suggest that this be changed?

Mr. Zaifman: I think first of all the distinction between immediate family—that is, husbands, wives, mothers and fathers—and what they call assisted relatives, brothers, sisters, nieces, nephews, is somewhat arbitrary, because really what you should look at is a family unit and the question of family dependency.

I see no difference between a son or a daughter who is over 21 and would not be admissible into Canada and someone who is under 21 and would be admissible. The cut-off age is 21. I think the concept is family dependency.

I would eliminate the distinction between family and assisted class applications. I would look at the family applying. Do they meet generally the point requirement? Are they capable of successfully establishing themselves in Canada? I think if you do that and you look at de facto family members you will eliminate a lot of the more obvious problems. I think that can be done very easily in terms of legislative change.

[Traduction]

n'est pas celle-là. Je ne crois pas que des amendements au Code criminel accompliront grand chose. C'est plutôt avec le temps, et des efforts de la part des façonneurs de l'opinion publique, et des personnes vivant dans la collectivité, que l'on réalisera ce genre de changement. Si l'on se place sur un autre plan—celui des enfants qui jouent ensemble—les enfants sont les mêmes partout. Les préjugés ne sont pas enracinés chez eux. Je suis allé dans des collectivités ethniques qui vivent près de collectivités blanches de la classe ouvrière; mettez ces enfants dans la rue, donnez-leur un bâton de baseball et une balle ou un ballon de football et ils jouent ensemble et communiquent. Voilà où se trouve en réalité la force, et c'est là à mon avis—que notre avis est assuré. Ce sont les adultes dont il faut se préoccuper; je ne veux pas dire vous et moi, mais ce groupe de personnes qui ont, pour quelque raison que ce soit, des points de vue plus ancrés.

Je suis généralement plein d'espoir et d'optimisme, et j'estime que, plus nous serons nombreux à avoir des échanges avec les groupes ethniques—(je ne veux pas dire sur le plan du folklore et autres choses de ce genre, auquel, je crois, vous avez fait allusion plus tôt; ce n'est pas ce à quoi je pense; je parle simplement des interactions quotidiennes)—plus les choses auront des chances de changer. Ainsi, votre voisin a probablement aussi une hypothèque. Il est peut-être Sikh, ou Portugais, mais il a les mêmes problèmes quotidiens. Lorsqu'on prendra conscience de ce fait, je crois que les barrières tomberont d'elles-mêmes. Je ne dis pas que cela s'accomplira sans efforts.

Je ne sais pas si cela répond précisément à la question.

Le président: Monsieur Mitges.

M. Mitges: Merci, monsieur le président.

Vous avez parlé de modifications à la Loi sur l'immigration de 1978, où on met l'accent sur la réunification des familles. Si je comprends bien, à l'heure actuelle, cela s'applique uniquement à la famille immédiate. De quelle façon envisagez-vous de modifier cela?

M. Zaifman: Je crois d'abord que faire une distinction entre la famille immédiate—soit le mari, la femme, la mère et le père—et ceux que l'on appelle les parents aidés, les frères, les soeurs, les nièces, les neveux, est quelque peu arbitraire, étant donné qu'en réalité qu'il faudrait tenir compte de la cellule familiale tout entière et des personnes à charge.

Je ne vois pas pourquoi un fils ou une fille de plus de 21 ans n'est pas admissible au Canada, tandis que celui ou celle de moins de 21 ans le serait. La limite d'âge est de 21 ans. Pour moi, le concept dont il faut tenir compte se rapporte à la dépendance familiale.

Je supprimerais la distinction entre les demandes provenant de la famille immédiate et celles provenant des parents aidés. Je tiendrais compte uniquement de la famille qui fait une demande. Celle-ci respecte-t-elle de façon générale les exigences du système de points? Les membres de cette famille sont-ils en mesure de s'établir au Canada? Je suis d'avis qu'en adoptant ce point de vue vous supprimeriez un grand nombre des problèmes les plus fréquents. Et cela peut se faire très facilement par une mesure législative.

[Text]

Mr. Mitges: Just one short question again. As you are aware, we have quite a few illegal immigrants in Canada right now. The number has been batted around from 40,000 to 200,000. In your experience, how would you deal with this problem?

• 1020

Mr. Zaifman: The view we have of illegal immigrants can be summarized in this way. As you are aware, a policy is in place now to deal with what are called "long-term illegal immigrants"—those who have lived in Canada for five or more years. I think our view is—and my view—that to put a figure on a time period does not really solve the problem of illegal immigration. I think you should look at the illegal immigrant.

Provisions are in place now in what are called the immigration manuals, which are a four-volume set of manuals, and there is a specific provision dealing with long-term illegals. You look at establishment in Canada, family ties; what has this person done, whether it is two years, three years, or five years. If they have demonstrated the ability to live in Canada to work and to contribute, they ought to be dealt with.

I would also pose maybe a rhetorical question. We are now dealing with illegal immigrants who have been here for five years or more. We do not deal with the student who has been studying here for seven years, who has a Ph.D., who perhaps can find employment but not have it certified. We tell him, you have to leave.

We have not dealt with any of those kinds of issues. So there are certain changes that to answer your question fully would take a lot more time than I think we have. But I think there are significant numbers of illegal immigrants. The department has attempted to solve it on one level, but I do not think it deals with really the whole level.

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

Mr. Zaifman, it is interesting that you would indicate you do not feel there has been a dealing with issues, and you raise the specific issue of students who have been here for seven years. Might I suggest to you that in fact it has been dealt with, but it has not perhaps been dealt with in the manner in which you would like to see it concluded. Obviously the law now states that you may not change your status in Canada. That was as a result of the 1978 legislative change. It was as a result of the green paper committee recommending that in fact there should not be the opportunity for people to jump the queue, and if in fact you have long lines of people who stay in a particular country, who are prepared to abide by the law, who are prepared to wait their turn, they should not be prejudiced by individuals who would break the law, come to Canada, change their status, or become illegal, and then hope to gain some status in Canada from here.

[Translation]

M. Mitges: J'aurais une autre brève question. Comme vous le savez, nous avons beaucoup d'immigrants illégaux au Canada actuellement. On estime que leur nombre pourrait être de 40,000 à 200,000. D'après votre expérience, comment envisageriez-vous ce problème?

M. Zaifman: On pourrait résumer le point de vue que nous avons concernant les immigrants illégaux de la façon suivante. Comme vous le savez, il existe actuellement une politique au sujet de ceux que nous appelons les «immigrants illégaux à long terme», soit ceux qui vivent au Canada depuis cinq ans ou plus. Je crois que de délimiter une période de temps donnée ne peut en réalité résoudre le problème de l'immigration illégale. À mon avis, il faudrait tenir compte de l'immigrant illégal lui-même.

Il existe actuellement certaines dispositions dans un manuel d'immigration, en quatre volumes, notamment une disposition concernant les immigrants illégaux à long terme. Il faut tenir compte de leur situation au Canada, de leurs liens familiaux; de ce qu'ils ont fait auparavant, s'ils sont ici depuis deux, trois ou cinq ans. S'ils ont prouvé qu'ils pouvaient vivre au Canada, travailler et contribuer à la société, il faut en tenir compte dans le règlement de leur cas.

J'aimerais aussi poser une question pour la forme. Nous parlons actuellement du problème des immigrants illégaux qui sont ici depuis cinq ans ou plus, mais nous ne traitons pas du problème de l'étudiant qui étudie ici depuis sept ans, qui a obtenu un doctorat, qui probablement peut trouver un emploi qu'il ne peut pas faire certifier et à qui nous disons qu'il doit partir.

Nous n'avons pas encore abordé ce genre de problème. Donc, pour bien répondre à votre question, il y a certains aspects dont il faut tenir compte et cela prendrait beaucoup plus de temps que ce dont nous disposons. J'estime qu'il y a un nombre considérable d'immigrants illégaux. Le ministère a tenté de résoudre ce problème sur un certain plan, mais à mon avis, il n'a pas étudié la question globalement.

M. Mitges: Merci.

Le président: Merci, monsieur Mitges.

M. Zaifman, il est intéressant de noter que vous êtes d'avis que l'on n'a pas abordé certaines questions notamment le problème précis des étudiants qui sont ici depuis sept ans. Permettez-moi de vous dire que nous avons en fait abordé ce problème, mais que nous n'avons peut-être pas privilégié la même solution que vous. Évidemment, la loi stipule maintenant qu'au Canada on ne peut changer son statut. Ceci découle de la modification législative de 1978. C'est à la suite de la recommandation du Comité rédacteur du Livre vert que l'on a jugé qu'il ne fallait pas donner l'occasion à certaines personnes de passer avant celles qui sont prêtes à rester dans un pays en particulier, à se plier aux lois de l'immigration et à attendre leur tour. Il convient de ne pas favoriser les personnes qui violent la loi, qui viennent au Canada et changent leur statut ou deviennent immigrant illégal, et espèrent ainsi obtenir une place au Canada en y demeurant.

[Texte]

That obviously is the difficulty: the dichotomy between the two positions. How can you be fair to the people who are prepared to stand in line legally, while at the same time treating humanely those people who have chosen to become illegals?

Mr. Zaifman: I would agree, Mr. Chairman. That is a concern. I only raise it because from that principle there have been many exceptions, to the point that the original principle may be blurred. So the point I raise is if we are dealing with people who have been here illegally for five years, what is the logic of not—and I am not saying dealing positively in every case. I am not suggesting that every case will merit the same type of treatment. But ought not a mechanism be in place to review those cases for a student who has lived here for five or seven years and studied here?

Maybe the solution is that they be required to leave, to protect, again, the way the system is set up. The purpose of it is only to show that we try to solve some problems, but in attempting to solve problems, others have been raised. I do not think I am telling you anything . . .

The Chairman: I get the impression, however, that what you are saying is that the system, if it were permitted to stand on its own, would probably be fair, but that in an effort to be humane to those individuals who have somehow stepped outside the system, we have blurred the system itself to a point where in fact it does not seem to be fair. Do I characterize it correctly?

Mr. Zaifman: I think the basic principles of the legislation were sound ones when they were put into place. But when you look at other systems that are in place—for example, in the United States, many of these types of things we are talking about are permitted under their immigration act. In other words, there are ways of remedying the harshness of some of the provisions of the Immigration Act and still preserving the basic principles.

What I am saying is that some of the policies have tended to blur that. The act itself may or may not be unfair in its conception. When I read, as I often have to, the preamble and the principles in the Immigration Act, I get some warmth from those, because those are the first two sections, and the subsequent 95 sections seem to blur. Those are admirable and proper principles to consider.

• 1025

I am trying not to be judgmental, either in a political sense or even in a legal sense. There are just problems, and I do not do justice, I know, to your involvement or my views by attempting to deal with them in a superficial way. There is much in what you have said that I can find agreement with.

Many times in dealing with this question it is not so much substance but how you implement these things, and again it is the implementation. If I can just venture an opinion: if the refusal from New Delhi would come in six months, if the

[Traduction]

Voilà évidemment où se trouve la difficulté: la dichotomie entre ces deux positions. Comment être juste envers les personnes qui sont prêtes à attendre leur tour légalement, tout en traitant de façon humaine celles qui ont choisi de devenir immigrants illégaux?

M. Zaifman: Je suis d'accord, monsieur le président. C'est un problème. J'ai soulevé cette question seulement parce qu'il y a eu de nombreuses exceptions à ce principe qu'il en est devenu confus. Donc, la question que j'ai soulevée est que si nous considérons le cas des personnes qui sont ici illégalement depuis cinq ans, quelle est la logique qui doit présider au règlement de leur cas? Je ne dis pas que nous devons adopter une attitude positive dans chaque cas. Je ne dis pas que chaque cas mérite d'être traité de la même façon. Mais ne devrait-il pas y avoir un mécanisme permettant d'examiner les cas où un étudiant vit ici et étudie ici depuis cinq ou sept ans?

La solution est peut-être d'exiger qu'il parte, pour protéger, ici encore, le système en place. Nous voulons simplement démontrer que nous essayons de résoudre certains problèmes, mais ce faisant, nous en soulevons d'autres. Je ne pense rien vous apprendre . . .

Le président: Toutefois, j'ai l'impression que ce que vous dites c'est que le système, en soi, est juste, mais en faisant un effort pour être humain envers les personnes qui sont en marge du système, nous l'avons rendu flou au point où, en fait, il ne semble pas être juste. L'ai-je bien expliqué?

M. Zaifman: À mon avis, les principes de base de la loi étaient justes au départ. Mais lorsque l'on regarde d'autres systèmes en place—ainsi, aux États-Unis, un grand nombre des problèmes dont nous parlons sont prévus dans la Loi sur l'immigration. En d'autres termes, il y a des moyens de remédier à la rigueur de certaines des dispositions de la Loi sur l'immigration tout en respectant les principes de base.

Ce que je veux dire, c'est que certaines des politiques ont tendance à rendre cette notion confuse. La loi elle-même peut être juste ou non, dans sa conception. Lorsque je lis, comme je le fais souvent, le préambule et les principes de la Loi sur l'immigration, je les approuve, mais il ne s'agit là que des deux premiers articles et les 95 articles qui suivent semblent confus. Voilà des principes admirables et raisonnables dont il faut tenir compte.

J'essaie de ne pas porter de jugement, que ce soit dans un sens politique ou même dans un sens juridique. Il ne s'agit que de problème à résoudre, et je ne rends pas justice, je le sais, à votre dévouement ou à mes opinions en tentant de les traiter de façon superficielle. Il y a de nombreux aspects de ce que vous avez dit avec lesquels je suis d'accord.

Il est fréquent, lorsque l'on traite de ce problème, de ne pas se pencher sur le fond de la question de se limiter à la façon dont on applique, un principe, et encore c'est ce qui se produit. Si vous me permettez d'exprimer une opinion: par exemple, si

[Text]

answer was no, it would be a lot easier to take than if it took 36 months. So I am not saying that every answer should be yes, but it does make it a little easier to live with.

The Chairman: Your point is well taken, Mr. Zaifman, and I think my only other comment is that even though we may look to the south as having a better or more humane system it has been my experience that people trying to move from Canada to the United States find themselves waiting two years for their appointment at the consulate and then they get on the waiting list and perhaps after two years they may get in. So they are looking at four years to get into that immigration system.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: You have pretty well covered the whole gamut here. Would you believe in a complete amnesty now for those who are here and then let us start all over again?

Mr. Zaifman: No. I personally do not believe in an amnesty because an amnesty gives the perception abroad of another amnesty sometime in the future. Also, an amnesty does not deal with the problem; it does not address the problem of illegal immigration. I do not know if it is surprising that an immigration lawyer would say that there should be no amnesty, but I think it is more appropriate to look at why there is illegal immigration in Canada and to deal with that. An amnesty only creates perhaps the anticipation of another amnesty. It opens up to a number of people of minorities abroad, to, for want of a better word, unscrupulous elements in their own society, to say: Yes, pay me so much to come to Canada and you can stay. I think the committee may be well aware that those types of problems recently occurred.

I think the problem of illegal immigration can be solved by tackling the causes of it: over-age dependence, extended family, de facto family members, recognizing individual initiative. I think if those are addressed then the question of an amnesty will become a moot point. It really does not, as I said, solve anything. It is a nice way of thinking that the problem can be dealt with, but I think that in five years we will be addressing the same question—maybe from a different area of the world, but the same question will arise.

Mr. Paproski: I want to thank you for congratulating this committee to be on the road. We have been on for a week to 10 days, and every day we are in another major city doing this type of job. We are here because of a cause. These are dedicated members, and you are the first one to mention that, I must say, as far as the briefs are concerned. It is an important job that we have taken on, and we appreciate your comments.

One final and last little question is that the government has hired in some cases and in some places in Canada people of

[Translation]

le refus de la Nouvelle-Delhi arrivait dans six mois au lieu de 36 mois, ce serait beaucoup plus facile. Donc, je ne dis pas que la réponse devrait être affirmative dans chaque cas, mais qu'on devrait agir de façon à rendre la situation plus facile.

Le président: Vous avez bien défendu votre point de vue, monsieur Zaifman, et le seul autre commentaire que je puisse ajouter est que même si nous pensons que nos voisins du sud ont un système meilleur ou plus humain que le nôtre, je sais qu'il y a des personnes qui essaient d'émigrer du Canada aux États-Unis et qui doivent attendre deux ans pour obtenir un rendez-vous au consulat pour se faire inscrire ensuite sur une liste d'attente. Ensuite, ils devront encore attendre encore deux ans avant de pouvoir émigrer. Il s'agit donc de quatre ans de démarches pour l'immigration.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Je dirais que vous avez pas mal fait le tour de la question. Mais seriez-vous en faveur d'une amnistie complète maintenant pour ceux qui sont ici, pour ensuite recommencer à zéro?

M. Zaifman: Non. Je ne crois pas personnellement dans l'amnistie, parce que cela donne l'impression à l'étranger qu'il y en aura peut-être une autre plus tard. Aussi, l'amnistie ne règle pas le problème; elle ne résout pas le problème de l'immigration illégale. Je ne sais pas s'il est étonnant d'entendre un avocat de l'immigration prendre position contre l'amnistie, mais j'estime qu'il serait plus raisonnable d'étudier les causes de l'immigration illégale au Canada et de tenter de trouver une solution. Une amnistie ne fait que créer l'espoir qu'il y en aura peut-être une autre. Elle ouvre les portes à un certain nombre de personnes faisant partie des minorités à l'étranger voulant vivre dans un monde meilleur, à des éléments non scrupuleux dans leur propre société qui disent: Oui, versez-moi un tel montant pour venir au Canada et vous pourrez y demeurer. Je crois que le Comité est au courant de ce genre de problème qui s'est posé récemment.

A mon avis, le problème de l'immigration illégale peut être résolu en remontant à ses sources: la situation des enfants à charge ayant dépassé l'âge limite, la famille élargie de la famille immédiate, la reconnaissance de l'initiative individuelle. Je suis d'avis que si l'on tient compte de tous ces faits, alors la question de l'amnistie devient non pertinente. En réalité, elle n'apporte pas de solution au problème, comme je l'ai dit. Cela semble un moyen facile de régler la question, mais je crois que dans cinq ans, nous nous retrouverons avec les problèmes sur les bras, peut-être dans une différente partie du monde, mais les mêmes problèmes.

M. Paproski: Je veux vous remercier d'avoir félicité le Comité de tenir des audiences un peu partout. Depuis une semaine ou dix jours, nous siégeons chaque jour dans une différente ville pour accomplir ce travail. Nous sommes ici pour défendre une cause. Les membres du Comité sont dévoués et je dois dire que vous êtes le premier à en faire mention dans votre mémoire. Nous avons entrepris une tâche importante et nous apprécions vos commentaires.

Une dernière question mineure se rapporte au fait que le gouvernement a engagé dans certaines circonstances et dans

[Texte]

visible minorities to handle immigration cases. Do you find that that is good, or is that bad?—because in some instances I have found, not particularly in my area of the country but in others, that they have tangled with a certain immigration officer and they were of either the same visible minority, or maybe not quite the same . . . nevertheless, they might be a little more difficult on the case than, say, a white Caucasian.

• 1030

Mr. Zaifman: That comment ought to be well taken, because the perception is that someone from one ethnic community will be harder on people of his own community. But you have to start somewhere, and while that may be true in individual cases, if you do not build up a reservoir of experience . . .

The perception of the typical immigration officer used to be of someone retired from the army, who was placed behind a desk and dealt with immigration. He was white Anglo-Saxon—although some of my best friends and some I would like to know better are, but . . .

An hon. Member: Another visible matter.

Mr. Zaifman: That is right. Although not silent.

Mr. Paproski: We have to be very careful here. We cannot fool with things like this, because the press seems to love comments like this. I just want you to know that. I mean, it is the only time we will get a headline in the paper.

Mr. Zaifman: But the perception of that officer being unfair to minority groups was a perception. In individual cases it was sometimes true; in many cases it was not. The only way you could change that was by bringing in apparently younger officers, who were better educated, things like that.

With respect to minorities, I think you will find a tendency for them to want to show more independence, to be less influenced by their ties to whatever ethnic community they are from. I think the cure to that is to bring more of them in. When they have a little more confidence in their judgment as immigration officers—whether it is positive or negative—that will be eliminated to a certain extent. But that will take time.

Mr. Paproski: Has the problem existed as far as the immigration officers? You are in that field. Have you, through your own people who have applied for immigration in this particular area, found there is a tendency to discriminate?

Mr. Zaifman: My experience with individual immigration officers has been by and large very good. I am talking about the actual individual officer sitting behind the desk, doing his work on a day-to-day basis. They are dedicated, they work fairly hard. I can only speak for this office.

Now there are exceptions. I do not think it is fair to taint everyone with the exception. Some of my colleagues may be

[Traduction]

certain endroits au Canada des personnes des minorités visibles pour s'occuper des cas d'immigration. Êtes-vous d'avis que c'est bien ou non? C'est que dans certains cas, j'ai constaté, pas particulièrement dans ma région du pays mais dans d'autres, que des personnes sont aux prises avec un agent de l'immigration qui fait partie de la même minorité visible, ou peut-être pas tout à fait . . . ce qui entraîne des difficultés qu'on éprouverait pas s'il s'agissait, disons, d'un Caucasien de race blanche.

M. Zaifman: Cette observation est valable puisqu'on croit généralement qu'un employé d'une communauté ethnique sera plus dur à l'égard des immigrants de sa propre communauté. Mais il faut commencer quelque part, et même si cela est parfois vrai, si vous ne vous créez pas de réservoir d'expérience . . .

On associait généralement l'agent d'immigration typique à un retraité de l'armée, placé derrière un bureau et chargé d'examiner les cas d'immigration. C'était un WASP—bien que certains de mes meilleurs amis et d'autres que j'aimerais mieux connaître soient aussi des WASP, mais . . .

Une voix: Une autre minorité visible.

M. Zaifman: Exact. Bien que pas très silencieuse.

M. Paproski: Nous devons faire bien attention ici. Il ne faut pas parler de ces choses à la légère, parce que la presse semble adorer ce genre de commentaires. Je tiens à ce que vous le sachiez. C'est la seule chose qui nous vaudra une manchette dans les journaux.

M. Zaifman: Mais l'impression selon laquelle un agent d'immigration était injuste à l'égard de certains groupes minoritaires n'était qu'une impression. C'était peut-être parfois vrai mais souvent faux. La seule façon de changer cet ordre de choses était de recruter des agents plus jeunes, mieux instruits, etc.

En ce qui concerne les agents issus de minorités, je crois que vous leur trouverez une tendance à manifester plus d'indépendance, à être moins influencés par leurs liens avec leur groupe ethnique. J'estime que le remède est d'en recruter encore davantage. Lorsqu'ils auront un peu plus confiance en leur propre jugement en tant qu'agents d'immigration, que ce jugement soit positif ou négatif, le problème sera plus ou moins éliminé; mais cela prendra du temps.

M. Paproski: Le problème a-t-il déjà existé en ce qui concerne les agents d'immigration? Vous êtes dans ce milieu. Avez-vous contesté, par l'entremise des ressortissants de votre ancien pays qui ont présenté une demande d'immigration dans cette région, une tendance à la discrimination?

M. Zaifman: Mon expérience avec les agents d'immigration a été excellente. Je parle ici des gars derrière le bureau qui font leur travail quotidien. Ils sont intéressés à leur travail, ils travaillent dur. Je ne peux parler que pour eux.

Maintenant, il y a des exceptions. Je ne crois pas qu'il soit juste de dire qu'il y a beaucoup d'exceptions. Certains de mes

[Text]

quick to say there is discrimination. But I think what they fail to recognize is that sometimes the officers are inexperienced; they are not sure what to do in every case. Some of us have to seek guidance from a senior officer. So the impression may be that they are less than fair. People fail to recognize this is a very human process. There are human predispositions on both sides. When you recognize that they make mistakes . . . I have certainly made mistakes.

The Chairman: I think you have made the point. We are really running very long. Out of a sense of fairness, I should perhaps go back to Mr. Lewycky, whom I cut off after one question, to permit him one more short one.

Mr. Lewycky: Okay, I will ask a very short one. Would an immigration ombudsman be helpful, or is one necessary?

Mr. Zaifman: One would be helpful. I think one is necessary as part of a general or federal ombudsman's office or as an adjunct to assist members of Parliament to intervene on these cases—someone who has some knowledge of the immigration system, who has at least read the act, knows the people and can use his good offices to impress upon the minister and his staff about intervention in appropriate cases.

I think it would be extremely helpful and useful and eliminate a certain amount of problems between visible minorities and the government.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky. Mr. Zaifman, I would like to thank you again for your attendance this morning. We look forward with anticipation to the brief you will be providing to us, which I am sure will expand on the areas we have been able to open up, both with the questioning and your presentation. I assure you that once we have it—provided, we have it before the middle of November—we will consider it in the preparation of our report. Thank you.

Mr. Zaifman: Thank you for the opportunity to address this committee.

The Chairman: May we rise for 10 minutes to permit the adjustment?

• 1035

• 1053

The Chairman: Committee members and Dr. Pagtakhan, I would like to resume our hearings and I would like to thank you and the United Council of Filipino Associations in Canada for appearing before the committee this morning.

Before we get on with the specific hearings, I wanted to afford the local media the opportunity for a photo opportunity. The spotlights and cameras will disappear shortly and we will be able to go on with the hearings, pursuant to parliamentary rules. I am particularly pleased to receive you this morning, Doctor, and to have the copy of your brief. Inasmuch as we have not had the opportunity to go through it, I will ask you to highlight it for us and lead us to a point, during our discus-

[Translation]

collègues peuvent peut-être crier facilement à la discrimination. Mais je crois qu'ils oublient de reconnaître que ces agents sont parfois inexpérimentés et ne sont pas certains de ce qu'ils font dans tous les cas. Certains d'entre nous doivent demander les conseils d'agents plus expérimentés. Ils donnent donc l'impression d'être moins équitables. Les gens ne veulent pas admettre que l'erreur est humaine. Cela s'applique des deux côtés. Lorsque vous reconnaissez qu'ils ont pu faire des erreurs . . . moi, j'ai certainement commis des erreurs.

Le président: Je crois que vous avez cerné le problème. Nous avons discuté longuement. En parlant de justice, je devrais peut-être redonner la parole à M. Lewycky que j'ai interrompu après une question.

M. Lewycky: Bon, je vais poser une très courte question. Un «protecteur» des immigrants serait-il utile ou nécessaire?

M. Zaifman: Utile. Par contre, il serait peut-être nécessaire de créer un bureau d'un ombudsman général ou fédéral ou d'un adjoint parlementaire dont la tâche consisterait à intervenir dans ce genre de cas—quelqu'un qui connaîtrait le système d'immigration, qui aurait au moins lu la loi, qui connaîtrait les intéressés et qui aurait employer ses bons offices pour influencer le ministre et son personnel afin que ceux-ci interviennent dans les cas appropriés.

Je pense que ce poste serait extrêmement utile et permettrait d'éliminer un certain nombre de problèmes entre les minorités visibles et le gouvernement.

Le président: Merci, monsieur Lewycky. Monsieur Zaifman, je tiens à vous remercier encore une fois d'être venu ici ce matin. Nous attendons avec impatience votre mémoire qui, j'en suis certain, approfondira les domaines que nous avons effleurés à l'occasion de votre exposé et de nos questions ce matin. Je vous assure que dès que nous l'aurons—pourvu que nous l'ayons avant le milieu de novembre—nous en tiendrons compte dans la préparation de notre rapport. Je vous remercie.

M. Zaifman: Merci de m'avoir permis de présenter mon exposé devant le comité.

Le président: Pouvons-nous ajourner pour dix minutes afin de permettre les changements à l'éclairage.

Le président: Membres du comité et monsieur Pagtakhan, nous allons reprendre la séance. J'aimerais vous remercier ainsi que l'*United Council of Filipino Associations* du Canada d'avoir comparu ce matin devant le comité.

Avant d'entreprendre les audiences proprement dites, je voulais permettre à la presse locale de prendre quelques photos. Dès que les projecteurs et caméras seront disparus, nous pourrons poursuivre les audiences suivant les règles parlementaires. Je suis particulièrement heureux de vous accueillir ce matin, monsieur Pagtakhan, et d'avoir un exemplaire de votre mémoire. Étant donné que nous n'avons pas eu l'occasion de l'examiner, je vais vous demander d'en

[Texte]

sions, where we perhaps could have some time for questions and answers.

Dr. Pagtakhan, could I perhaps address a few general comments to you before we get started? Could you indicate to us the size of the Filipino community in the Winnipeg area generally and across Canada and the size of the association for whom you speak and how it is set up?

Dr. Reynaldo D. Pagtakhan (National Chairman, United Council of Filipino Associations in Canada): Yes, Mr. Chairman. Firstly, I would like to convey to you our community's sincerest gratitude for your kind invitation to appear before your committee. Indeed, the Filipino Canadian community across Canada would like to share with your committee our views on how Canadian institutions can adapt to meet the needs of a multiracial Canadian society to the extent that these views will help promote racial tolerance, understanding and harmony among all Canadians of diverse cultural backgrounds.

Our Filipino community in Winnipeg is approximately estimated at 20,000 to 25,000 and across Canada, it is about 100,000 to 120,000. Our council is open to all Filipino organizations across the country. We are now in the midst of reorganization—including the reorganization of our constitution to include individual memberships. In fact, this has been the thrust of my current leadership and I would like to publicly acknowledge the government's support towards this end. I have a point regarding this in my submission.

In the area of business and employment, we would like to submit the following goals:

I. To enhance affirmative action programs in both private and public sectors and at all levels of employment consistent with the merit principle.

II. To establish a flexible policy on requiring Canadian job experience.

III. To ascertain the problem that has been openly quoted in the community indicating to the applicant that he or she is over-qualified.

IV. To help establish an agency or advisory committee which will immediately review the current practices of professional societies and trade associations insofar as evaluation of the old-country credentials is concerned.

V. To establish a review board to examine the functioning of screening committees to the extent that these committees screen job applicants.

VI. To review the relationships of labour unions to new immigrants and citizens.

VII. To create a minority advocates office.

VIII. To provide senior role assignment in Canada Employment Centres to members of the minority groups.

[Traduction]

faire ressortir les faits saillants, et nous pourrions ensuite vous poser des questions.

Monsieur Pagtakhan, j'aimerais vous poser quelques questions générales avant de commencer. Pourriez-vous nous indiquer l'importance de la communauté philippine dans la région de Winnipeg et dans l'ensemble du Canada, ainsi que l'importance de l'association au nom de laquelle vous prenez la parole et son organisation?

M. Reynaldo D. Pagtakhan (président national, United Council of Filipino Associations in Canada): Bien sûr, monsieur le président. D'abord, je tiens à vous transmettre la gratitude la plus sincère de notre communauté pour votre gentille invitation à comparaître devant votre comité. De fait, la communauté philippino-canadienne d'un océan à l'autre aimerait partager avec votre comité ses vues sur la façon dont les institutions canadiennes peuvent s'adapter aux besoins d'une société canadienne multiraciale dans la mesure où ces vues aideront à promouvoir la tolérance raciale, la compréhension et l'harmonie parmi tous les Canadiens de diverses origines culturelles.

La communauté philippine de Winnipeg regroupe de 20,000 à 25,000 habitants; dans tout le Canada, elle comprend de 100,000 à 120,000 membres. Notre conseil est ouvert à toutes les associations de Philippins d'un bout à l'autre du pays. Nous sommes actuellement en pleine réorganisation, y compris le remaniement de nos statuts en vue d'y intégrer la notion de membre individuel. En fait, c'est l'objectif que je me suis fixé en tant que responsable et j'aimerais remercier publiquement le gouvernement pour l'appui qu'il m'a accordé à cet égard. Mon mémoire comprend un passage sur cette question.

Dans le domaine des affaires et de l'emploi, nous aimerions vous soumettre les objectifs suivants:

I. Favoriser les programmes d'action positive dans les secteurs privé et public, à tous les niveaux d'emploi, conformément au principe du mérite.

II. Etablir une politique souple sur les exigences relatives à l'expérience de travail au Canada.

III. S'assurer que le problème a été ouvertement expliqué dans la communauté et indiquer au requérant qu'il est trop qualifié.

IV. Aider à l'établissement d'un comité consultatif ou d'un organisme qui examinera immédiatement les pratiques actuelles des sociétés et des associations professionnelles pour l'évaluation des diplômes des pays d'origine.

V. Etablir un conseil de révision qui examinera le fonctionnement des comités de sélection dans la mesure où ceux-ci choisissent les postulants.

VI. Examiner les relations entre les syndicats et les nouveaux citoyens et immigrants.

VII. Créer un bureau de défense des minorités.

VIII. Donner aux centres d'emplois du Canada un rôle important d'affectation des membres des groupes minoritaires.

[Text]

IX. To involve minority voluntary organizations in monitoring equality programs and affirmative action programs.

X. To study the magnitude of and extent to which part-time employment is being utilized by industries, particularly as this employment affects visible minorities.

XI. To match and evaluate the actual jobs being done with the job descriptions offered to the minorities to the extent that these may provide for equality in determining pension benefits, remuneration, etc.; and to review the practices of employment agencies concerning job orders.

XII. Job creation program must be well advertised to minority organizations.

XIII Training programs designed to upgrade the skills and provide new ones must be expanded and made known to minority organizations.

XIV Management of institutions must be encouraged to include seminars on multicultural subjects in their ongoing programs for better employee interrelationships.

• 1055

Policing: 1). Actively employ visible minorities on the police force and in the office. 2). To conduct seminars between the police and the youth groups, in particular. 3). To examine the police continuing education programs and ensure they include seminars and workshops on ethnocultural sensitivity and appreciation.

Housing: 1). Examine the feasibility of intercultural housing programs for seniors. Also, see that the family units are strengthened.

Education: 1). Encourage and support ethnic relations programs; for example, by way of lectures and workshops that focus on the contributions of the various minorities to the cultural history of the provinces and of Canada as a whole. 2). Libraries must actively solicit books and periodicals in minorities' original languages. 3). Support and advance academic studies of all ethnic groups. 4). Examine the means to provide for wider circulation of printed reviews on ethnic affairs. 5). Hold regular conferences on ethnocultural subjects and events. 6). Continually evaluate the impact of educational materials in the school and in the workplace to ascertain their efficacy in combatting cultural prejudice. 7). To develop text books and learning resources that promote multiculturalism. 8). To provide equal support to private schools, to allow them to establish programs that provide enhanced knowledge of all cultures. 9). To develop and immediately implement professional development programs designed to cultivate multicultural awareness among teachers, both in private and public schools.

Media and performing arts: 1). To review editorial and advertising policies of television, radio and print media when patronizing them for advertisements. 2). To encourage and

[Translation]

IX. Faire participer les organismes de bénévoles des minorités à l'évaluation des programmes d'égalité et des programmes d'action positive.

X. Etudier l'importance du travail à temps partiel au sein de l'industrie, étant donné que cette catégorie d'emploi concerne surtout les minorités visibles.

XI. Faire comprendre et évaluer les emplois par rapport aux descriptions d'emploi offertes aux minorités, afin d'assurer l'égalité dans la détermination des prestations de retraite, de la rémunération, etc.; et examiner les pratiques des organismes d'emploi concernant les demandes d'emploi.

XII. Publiciser adéquatement les programmes de création d'emploi à l'intention des organismes représentant les minorités.

XIII. Faire connaître aux organismes représentant les minorités les programmes de formation conçus pour améliorer les aptitudes et en créer de nouvelles.

XIV. Encourager les institutions à intégrer dans leurs programmes des séminaires sur des sujets multiculturels afin d'améliorer les relations entre les employés.

Police: 1). Recruter activement des membres des minorités visibles dans les forces policières sur la route et dans les bureaux. 2). Mettre sur pied des séminaires à l'intention des forces policières et des groupes de jeunes, en particulier. 3). Examiner les programmes d'éducation permanente des forces policières et veiller à y inclure des séminaires et des ateliers sur la sensibilisation à l'égard des minorités ethnoculturelles.

Logement: 1). Examiner la faisabilité de programmes de logement interculturels à l'intention des personnes âgées. Egalement, voir à ce que les biens familiaux soient renforcés.

Education: 1). Encourager et appuyer les programmes de relations ethniques; par exemple, au moyen de conférences et d'ateliers sur la contribution des diverses minorités à l'histoire culturelle des provinces et du Canada tout entier. 2). Les bibliothèques doivent activement solliciter des livres et des périodiques dans la langue maternelle des diverses minorités. 3). Appuyer et encourager les études universitaires dans tous les groupes ethniques. 4). Examiner les moyens d'assurer une plus large circulation des organes de presse ethniques. 5). Tenir des conférences sur des sujets et des événements ethnoculturels. 6). Evaluer en permanence les retombées des documents éducatifs à l'école et au travail pour mesurer leur efficacité à combattre les préjugés culturels. 7). Mettre au point des documents et des ressources d'apprentissage qui favorisent le multiculturalisme. 8). Offrir un soutien égal aux écoles privées, leur permettre d'établir des programmes qui favoriseront une meilleure connaissance de toutes les cultures. 9). Etablir et mettre en oeuvre immédiatement des programmes de perfectionnement professionnel visant à cultiver la conscience multiculturelle auprès des enseignants, dans les écoles privées que publiques.

Médias et arts: 1). Examiner les politiques éditoriale et publicitaire de la télévision, de la radio et de la presse écrite pour l'achat de la publicité. 2). Encourager et réglementer les

[Texte]

regulate television programs to reflect service to the interested needs of ethnic communities. 3). To encourage and support theatres and performing artists, to develop films and theatre presentations that reflect the contribution of minorities to our society. 4). To encourage the development of anthologies of minorities' literature, particularly those dealing with the synthesis of the old country and the new Canadian experience. 5). To support and provide exposure via art galleries and museums to the artistic contributions of artists from the minorities. 6). To provide support to minority groups wanting to produce programs in their own cultures, utilizing their own original or ancestral languages. 7). To encourage the development of a media advisory committee with representation from a broad sector of the media. 8). To encourage the media to conduct workshops and seminars that will promote understanding of minority groups. 9). To discourage the media from identifying the ethnic origins of individuals accused or convicted of an infraction of the law.

Voluntary and community services: 1). To provide continuing community assistance programs to minority groups. 2). To provide expertise to evaluate efficacy of these projects. 3). To provide leadership and management seminars to minority organizations. 4). To provide initial and interim funding to the operation of national organizations in their effort to help their communities be heard by the government.

Government anti-discrimination and equal opportunity policies, practices, programs, regulations and laws: 1). To encourage provinces to create intercultural councils. 2). To support the production of documentary films and human rights and let this be shown on television. 3). To provide language classes either English and/or French for the minority groups. 4). To help support school programs that provide for liaison officers between the schools and the homes. 5). To encourage the appointment of minorities to media boards.

[Traduction]

émissions de télévision tenant compte des besoins des communautés ethniques. 3). Encourager et appuyer le théâtre, le cinéma, le spectacle, ainsi que leurs artistes, qui reflètent la contribution des minorités dans notre société. 4). Encourager la création d'une littérature des minorités, particulièrement celle qui porte sur la synthèse des pays d'origine et de la nouvelle expérience canadienne. 5). Appuyer et assurer l'exposition, au moyen des galeries d'art et des musées, de la contribution des artistes des groupes minoritaires. 6). Appuyer les groupes minoritaires qui veulent produire des programmes dans leur propre culture, avec leur langue originale ou ancestrale. 7). Encourager la mise sur pied d'un comité consultatif sur les médias composé de représentants du secteur élargi des médias. 8). Encourager les médias à tenir des ateliers et des séminaires en vue de favoriser la compréhension des groupes minoritaires. 9). Décourager les médias de déclarer l'origine ethnique des personnes accusées ou condamnées.

Bénévolat et services communautaires: 1). Offrir des programmes d'aide communautaire permanents aux groupes minoritaires. 2). Fournir des spécialistes qui évalueront l'efficacité de ces projets. 3). Offrir aux organismes regroupant les minorités des séminaires sur le leadership et la gestion. 4). Fournir un financement initial et provisoire pour le fonctionnement des organismes nationaux dans leurs efforts pour aider leurs collectivités à se faire entendre par le gouvernement.

Politiques, pratiques, programmes, règlements et lois: 1). Encourager les provinces à créer des conseils interculturels. 2). Appuyer la production de films documentaires et sur les droits de la personne et les faire passer à la télévision. 3). Offrir des cours de langue en anglais ou en français à l'intention des groupes minoritaires. 4). Soutenir les programmes scolaires de formation des agents de liaison entre l'école et la famille. 5). Encourager la nomination de représentants des groupes minoritaires aux conseils d'administration des médias.

• 1100

6. Consider the appointment of minorities to government institutions.

And in other areas, to support institutions such as the international centres that cater to the minorities in the provinces; to encourage and support workshops that will explore general knowledge—for example of various cultural groups by health professionals which would be useful when planning for health care, either preventive or curative, home care, and hospitalization; and to provide continuing reviews of policies and practices regarding representation on multicultural councils and committees to ensure equal representation for all minority groups. I do not have it in the written brief, but

6. Envisager de nommer des minorités aux institutions publiques et autres afin d'aider des organismes tels que les centres internationaux qui pourvoient aux besoins des minorités dans les provinces; d'encourager et d'aider la tenue d'ateliers qui sonderont les connaissances générales, par exemple celles de divers groupes culturels par des professionnels de la santé qui seraient utiles pour planifier les soins médicaux, préventifs ou curatifs, les soins à domicile et à l'hôpital; et assurer une étude permanente des politiques et pratiques concernant la représentation aux conseils et comités multiculturels afin d'atteindre une représentation égale pour tous les groupes minoritaires.

[Text]

for all minority groups.

I do not have it in the written brief, but I would like to add another point: to consider representation of the minorities as in fact your committee deliberates on the briefs and formulations of your recommendations.

I thank you.

The Chairman: Thank you very much, Doctor.

I will go to my first questioner, Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Dr. Pagtakhan, am I pronouncing your name correctly? How do you pronounce it?

Dr. Pagtakhan: I think that is fairly close.

Mr. McCauley: Thank you. I did a quick count of your brief. You have some 45 recommendations. Would give us what your priorities are in that list of 45 recommendations? It strikes me that some are probably more important than others. What in your view are the most important ones?

• 1105

Dr. Pagtakhan: Yes indeed, in fact I have put in some asterisks and have asked that same question of myself. Certainly the creation of a minority advocate's office, I think, is most crucial.

Mr. McCauley: A federal office, or a provincial office?

Dr. Pagtakhan: It may well be at both levels. Certainly we would like the federal government to take the initiative. This office, in fact, could be given a broad sort of mandate to represent actively the interests of the minorities, not only in relation to complaints, which are really after the fact, but to monitor and encourage the minorities continually, so that they are heard and given their due representation in our society. We feel very strongly that that type of office should be created.

Mr. McCauley: A minority advocate... this would be a bureaucrat, a civil servant who would be...?

Dr. Pagtakhan: No, not necessarily. In fact, we envision that office being filled from the minority organizations.

Mr. McCauley: Let us say it is a provincial-wide operation, that there is one in each province, for example; this person would be nominated and elected by the multicultural, visible minority groups in that province?

Dr. Pagtakhan: Yes, indeed. Of course, while we appreciate that it will involve a budgetary allocation to allow such a person to do a full-time job, I think that office can continue to involve and utilize the various voluntary organizations without too much in the way of a budgetary allocation.

Mr. McCauley: When you use the term minority advocate, this is a larger role than that of an ombudsperson?

Dr. Pagtakhan: Yes, indeed.

Mr. McCauley: Yes.

[Translation]

Bien que le mémoire ne le mentionne pas, j'aimerais souligner un autre point: envisager la représentation des minorités étant donné que votre Comité délibère sur les mémoires et l'élaboration de vos recommandations.

Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

Je cède la parole en premier lieu à M. McCauley.

M. McCauley: Monsieur Pagtakhan, est-ce que je prononce votre nom correctement? Comment le prononcez-vous?

M. Pagtakhan: Je pense que c'est à peu près comme ça.

M. McCauley: Je vous remercie. J'ai brièvement examiné votre mémoire qui compte 45 recommandations. Serait-il possible de nous indiquer vos priorités dans cette liste? Je suppose que certaines de ces recommandations sont plus importantes que d'autres. Quelles sont-elles à vos avis?

M. Pagtakhan: Oui, en fait je me suis déjà posé la question et j'ai placé quelques astérisques. Je pense que le plus important, c'est la création d'un bureau de défense des minorités.

M. McCauley: Un bureau provincial ou fédéral?

M. Pagtakhan: Il pourrait très bien se situer aux deux paliers. Il est certain que nous aimerions que le gouvernement fédéral prenne l'initiative. En fait, on pourrait confier à ce bureau, un mandat général pour représenter activement les intérêts des minorités, non seulement en ce qui concerne les plaintes qui surviennent après coup, mais également pour guider et encourager de façon permanente les minorités, afin qu'elles soient entendues et convenablement représentées dans notre société. Nous sommes fortement partisans de la création d'un tel bureau.

M. McCauley: Un défenseur des minorités... ce serait un bureaucrate, un fonctionnaire qui...?

M. Pagtakhan: Non, pas nécessairement. En fait, nous envisagerions que ce poste soit confié à un représentant des organisations minoritaires.

M. McCauley: Disons que ce serait à l'échelle provinciale, qu'il y aurait un bureau dans chaque province par exemple. Le responsable serait nommé ou élu par les groupes multiculturels de la minorité visible de cette province?

M. Pagtakhan: Oui, effectivement. Bien entendu, nous prévoyons une allocation budgétaire pour permettre au titulaire du poste d'être employé à plein temps, mais je pense que ce bureau pourrait continuer à utiliser les divers organismes bénévoles sans trop avoir recours à l'allocation budgétaire.

M. McCauley: Lorsque vous parlez d'un défenseur des minorités, son rôle serait-il plus étendu que celui d'un ombudsman?

M. Pagtakhan: Oui, effectivement.

M. McCauley: Oui.

[Texte]

Dr. Pagtakhan: Because in our concept of an ombudsman, that is more to hear complaints.

Mr. McCauley: Would you, at your earliest opportunity, before too long, put together a little brief on that position as you see it?

Dr. Pagtakhan: Yes, indeed, we will be glad to enlarge on that.

Mr. McCauley: I would like to have that. I am sure the committee would as well.

Thank you.

Mr. Chairman: I realize that I asked a broader question than that. Perhaps, in responding to my colleagues, you would want to give your other priorities in the next two or three levels.

Dr. Pagtakhan: Sure.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thank you, Dr. Rey. The question I want to ask you is, you arrived in 1968 . . . ?

Dr. Pagtakhan: Yes.

Mr. Paproski: Were you a graduate doctor when you arrived?

Dr. Pagtakhan: Yes, indeed. I did my undergraduate schooling at the University of the Philippines, then I went to St. Louis before I immigrated to Canada in 1968, but I still pursued post-graduate training in Canada. I joined the full-time staff only in 1971.

Mr. Paproski: That was my other question, for the record.

You have suggested programs for management and for police. Do you know of any programs that actually work here in this area, or any other area?

• 1110

Dr. Pagtakhan: I have to confess some ignorance there. I really have not kept tab of that so if it is existing I would certainly like to be introduced to that. Part of the message I would like to leave is that there are many programs that may already exist that we do not know about and we would like this information to be disseminated to at least all minority organizations.

Part of the problem, if I might get to that now, is that because the minority groups' organizations work on a voluntary basis unfortunately there is not the continuity we would like to see, and this is where the government can help us really to establish viable minority groups to look at these types of programs.

Mr. Paproski: Thank you, Doctor. That is all I have. I appreciate your brief. I just want you to know that the Multicultural Directorate has financed a lot of your programs

[Traduction]

M. Pagtakhan: Contrairement à la façon dont nous concevons l'ombudsman, son rôle ne se limiterait pas à entendre les plaintes.

M. McCauley: Dès que cela vous sera possible, pourriez-vous rédiger un petit mémoire concernant ce poste tel que vous l'envisagez?

M. Pagtakhan: Oui, je serais heureux de vous donner des précisions.

M. McCauley: J'aimerais bien en prendre connaissance. Je suis certain qu'il en est de même pour le Comité.

Merci.

Monsieur le président, j'ai posé une question plus vaste. Peut-être qu'en répondant à mes collègues, vous pourriez nous indiquer vos deux ou trois autres priorités.

M. Pagtakhan: Certainement.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Merci, monsieur Rey. La question que je désire vous poser est la suivante. Vous êtes arrivé en 1968 . . . ?

M. Pagtakhan: Oui.

M. Paproski: Vous étiez médecin diplômé à votre arrivée?

M. Pagtakhan: Oui. J'ai fait mes études de 1^{er} cycle à l'Université des Philippines. Je me suis ensuite rendu à Saint-Louis avant d'émigrer au Canada en 1968 et je poursuis toujours ma formation supérieure au Canada. Ce n'est qu'en 1971 que je me suis joint au personnel à plein temps.

M. Paproski: C'était ma deuxième question.

Vous avez proposé des programmes pour la gestion et pour la police. Avez-vous connaissance de programmes actuellement en vigueur dans ce domaine ou dans tout autre?

M. Pagtakhan: Je dois confesser que je ne suis pas trop au courant. Je n'ai vraiment pas suivi de près cette question, de sorte que s'ils existent, j'aimerais avoir des précisions à leur sujet. Il y a un grand nombre de programmes qui peuvent exister et dont nous n'avons pas connaissance. Nous aimerions que ces renseignements parviennent à toutes les organisations minoritaires.

Si je peux maintenant aborder cette question, une partie du problème réside dans le fait qu'étant donné que les organisations des groupes minoritaires travaillent sur une base bénévole, il n'y a malheureusement pas la continuité que nous désirerions, et c'est dans ce domaine que le gouvernement peut vraiment nous aider à établir des groupes minoritaires viables pour surveiller ces programmes.

M. Paproski: Merci, monsieur. Je n'ai plus rien à ajouter. J'apprécie votre mémoire. Je désire simplement que vous sachiez que la Direction du multiculturalisme a financé un grand nombre de vos programmes à Edmonton et dans l'ouest

[Text]

in Edmonton and in western Canada and I am glad to see that they are doing it here in Manitoba.

Dr. Pagtakhan: Yes. We certainly appreciate that, sir, and in fact we are in the process really of reorganizing our own group to see that there will be continuity of these activities on our part.

Mr. Paproski: With the job that you are doing, should there be a Progressive Conservative government I am sure it will look after you.

The Chairman: Mr. Paproski, that is getting so blatant.

If we were trying to judge, Mr. Paproski, from what you have been trying to convince us of in Ottawa, there would not be any necessity for your having to repeat it here.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

On one of your recommendations, in Section A, under business and employment, you talk about establishing an agency or advisory committee which will immediately review the current practices of professional societies and trade associations insofar as the old country credentials are concerned. Do you have any sort of model or idea as to what you would have with regard to this agency or advisory committee, any suggestions there? Would it tie into the minority advocate's office in any way, shape or form?

Dr. Pagtakhan: It may well be. Also, at the same time, perhaps because of my lack of familiarity with all the other professional societies and whether it is provincial or federal jurisdiction... But one can also envisage that these professional societies must be encouraged—and, if need be, mandated by law—really to include representation from the minority groups. I feel that when done that way we will be able to utilize the talents and knowledge of many professionals and skilled workers who currently are being denied that opportunity to contribute their share to our society. It may only be a matter really of trying to know the specific qualifications and credentials without requiring the so-called number of years, the schools you come from, etc.

Mr. Lewycky: When you are talking about the professions and trade associations, do certain, specific professions immediately come into your mind? Are you also referring to, say, university credentials, things like that?

Dr. Pagtakhan: At the moment when I submitted this it was more of the professional societies, and immediately, say, the profession of law, the profession of accounting and the profession of engineering. Medicine perhaps was a little bit ahead, the profession that I belong to, in that following entry into the country all we have to take is really an examination. But even that is getting harder because now they are requiring a visa qualifying exam insofar as medicine is concerned. But at least there is the opportunity to prove yourself by an examination. When it relates to the disciplines of accounting, engineering and law that seems to be beyond reach unless you again go through the university levels, and even the discipline of dentistry.

[Translation]

du Canada et que je suis heureux de voir qu'elle fait de même ici, au Manitoba.

M. Pagtakhan: Oui, nous apprécions certainement cela, monsieur. En fait, nous sommes en train de réorganiser notre propre groupe afin qu'il y ait une continuité de ces activités de notre part.

M. Paproski: Étant donné votre travail, s'il y a un gouvernement progressiste conservateur, je suis certain qu'il s'occupera de vous.

Le président: Monsieur Paproski, cela devient tellement criant.

Si nous essayons de juger d'après ce dont vous avez tenté de nous convaincre à Ottawa, il ne serait pas nécessaire que vous le répétiez ici.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Dans l'une de vos recommandations, à la section A, dans le domaine des affaires de l'emploi, vous parlez de créer un organisme ou un comité consultatif qui étudiera immédiatement les pratiques actuelles des sociétés et des associations professionnelles pour l'évaluation des diplômes des pays d'origine. Avez-vous un modèle ou une idée de la nature de cet organisme consultatif? Avez-vous des suggestions à cet égard? Serait-il relié d'une quelconque manière au bureau du défenseur des minorités?

M. Pagtakhan: C'est possible. Je ne connais pas bien toutes les autres sociétés professionnelles et je ne sais pas si elles sont de compétence provinciale ou fédérale... On peut également envisager que ces sociétés professionnelles doivent être encouragées, et au besoin être mandatées légalement, à prévoir la représentation des groupes minoritaires. Lorsque ce sera fait, j'ai l'impression que nous pourrions utiliser les talents et les connaissances d'un grand nombre de professionnels et de travailleurs qualifiés à qui on refuse actuellement la possibilité d'apporter leur part à notre société. Il serait peut-être uniquement nécessaire d'essayer de connaître les compétences et les diplômes précis sans exiger le prétendu nombre d'années, le nom de l'université, etc.

M. Lewycky: Lorsque vous parlez des professions et des associations professionnelles, songez-vous immédiatement à certaines professions précises? Faites-vous par exemple également allusion aux diplômes universitaires?

M. Pagtakhan: À l'époque où j'ai présenté le mémoire, il s'agissait davantage des sociétés professionnelles regroupant, disons, des avocats, des comptables et des ingénieurs. La médecine (et c'est ma profession) était peut-être un peu en avance du fait qu'après être entré au pays on n'a en fait à réussir qu'un examen. Toutefois, la situation se complique parce qu'on exige actuellement un examen pour l'obtention d'un visa en ce qui concerne la médecine. Vous avez du moins la possibilité de vous faire reconnaître par un examen. Lorsqu'il s'agit de disciplines comme la comptabilité, le génie et le droit, elles semblent hors de portée à moins que vous ne retourniez à l'université, et ce même, en art dentaire.

[Texte]

• 1115

Now we feel that accounting in particular is so universal a discipline that really to require a certified public accountant in the Philippines—which is an instance only as I would like to speak more on behalf of all minorities really—to pursue another two or three years is really far-fetched to me. I think these members of my community have proven they could do an equally good job as an accountant here. So we feel there has to be an active review of the policies, and we feel that representation by the minorities on these professional societies would allow for that review to be really fair and swift.

Mr. Lewycky: When you talk about job creation programs being well advertised to minority organizations, are you referring to something more than advertising in the ethnic media? Have the federal programs not been adequately advertised in the media? Are you referring to more direct contact?

Dr. Pagtakhan: I would like direct contact to minority organizations. And this may partly reflect, of course, on the activity of any particular group, and we would like to submit that . . . Well, we are now in the process of reorganization. We have not received as much as we would like to receive, and it would take a greater effort on the part of the voluntary leaders to really search for these available programs.

Mr. Lewycky: One other interesting suggestion you make is under housing where you talk about examining the feasibility of intercultural housing programs for seniors. Could you elaborate on that a little bit? Are you talking about a housing program to build senior citizen residences which would be for people from the various ethnocultural groups, or are you talking about information and cultural affairs programs in senior citizen housings that already exist? Could you maybe elaborate on that suggestion?

Dr. Pagtakhan: It is more towards the first instance you indicated of creating a housing environment in which it would be possible for various ethnocultural groups to reside, and we feel, at least with some minority groups, and I would say with almost all minority groups and the whole of Canada, there is this continuing drive for family unity. As the younger members of the family visit the seniors there will then be the natural opportunity for interaction and intermingling with the other cultural groups, and at the same time providing security for the seniors that now in some minority groups are really crowded in the homes and apartments of the minorities. So here we would provide for adequate housing facilities and at the same time provide an opportunity for intercultural interaction among the minorities as members of families gather together and visit their elders and parents and grandparents.

Mr. Lewycky: Are you suggesting then that agencies, such as CMHC, have some sort of multicultural or intercultural policy and program to accommodate those . . .

Dr. Pagtakhan: Yes, indeed. I think that would be a natural agency to consider, sir—this proposal.

[Traduction]

La comptabilité, en particulier, est une discipline tellement universelle que nous estimons qu'il est vraiment exagéré d'obliger un expert-comptable licencié venant des Philippines, pour ne citer qu'un exemple car je tiens à parler au nom de toutes les minorités, à étudier encore deux ou trois ans. Je pense que les comptables de ma communauté ont prouvé qu'ils pouvaient travailler aussi bien que ceux d'ici. Nous estimons donc qu'une révision des politiques s'impose et que, si les minorités étaient représentées dans les associations professionnelles, cette révision pourrait être faite avec équité et célérité.

M. Lewycky: Quand vous dites que les programmes de création d'emploi doivent être bien annoncés aux organismes des minorités, songez-vous à autre chose qu'aux annonces publicitaires faites dans les médias des minorités ethniques? Les programmes fédéraux ne sont-ils pas bien annoncés dans les médias? Songez-vous à un contact davantage direct?

M. Pagtakhan: J'aimerais qu'il y ait un contact direct avec les organismes qui représentent les minorités. Et il pourrait, bien sûr, influencer en partie sur l'activité de l'un de ces groupes et nous aimerions indiquer que . . . Voici, nous procédons actuellement à une réorganisation. Nous n'avons pas reçu toute l'information que nous aurions aimé recevoir et il faudrait que les responsables bénévoles redoublent d'efforts pour connaître les programmes existants.

M. Lewycky: Je remarque avec intérêt, qu'au sujet du logement, vous proposez que l'on examine la possibilité de mettre en oeuvre des programmes d'hébergement interculturel pour les personnes âgées. Pourriez-vous apporter des précisions à ce sujet? Proposez-vous la construction de maisons destinées à loger des personnes âgées appartenant à différents groupes ethnoculturels ou à la mise en oeuvre de programmes éducatifs et culturels dans les maisons de personnes âgées déjà existantes? Pourriez-vous commenter votre suggestion?

M. Pagtakhan: Il s'agit plutôt, comme vous l'avez indiqué en premier lieu, de la construction d'habitations qui réuniraient différents groupes ethnoculturels car nous croyons, au moins pour certains groupes minoritaires, même pour la plupart d'entre eux et pour l'ensemble des Canadiens, qu'il est important de resserrer les liens familiaux. Si les jeunes visitent leurs aînés, on créera des occasions naturelles d'interaction et d'échanges avec d'autres groupes culturels tout en assurant la sécurité des personnes âgées qui vivent actuellement entassées dans les maisons et les appartements réservés aux groupes minoritaires. Ainsi, nous pourrions offrir des logements convenables aux minorités et leur permettre, en même temps, d'avoir des échanges culturels, puisque les familles pourraient se réunir et visiter leurs aînés.

M. Lewycky: Proposez-vous alors que des organismes, comme la Société canadienne d'hypothèques et de logement prévoit une politique et un programme multiculturels ou interculturels à l'intention de ceux . . .

M. Pagtakhan: Oui, bien sûr. Je pense qu'il serait tout naturel, monsieur, que cet organisme étudie cette proposition.

[Text]

Mr. Lewycky: Okay. You gave us a suggestion also with regards to voluntary and community services that there be leadership and management seminars provided to minority organizations. What type of seminars, and in which way would you suggest that these be provided? Are you saying that these are leadership seminars with regards to the programs that are conducted in the larger Canadian societies and there be representatives from the various ethnocultural groups, or are you saying that leadership should be provided through certain councils and organizations such as yours to develop leadership within the ethnocultural group?

Dr. Pagtakhan: Yes, the latter aspect of your suggestion is what we have in mind. In other words, we have found that some of the . . . We have a lot of volunteers, but not all of us have leadership qualities, but we continue to learn. We feel that in most of the management programs there is some attached course to that, and this creates a problem. You know, how much is one volunteer willing to spend out of his own pocket to learn the leadership qualities and programs that will help him serve his community? When these programs are provided to minority groups with support from the government, I am sure minority groups will avail themselves of these seminars and management workshops and programs, and this knowledge and expertise gained can then be translated into greater service within their respective organizations. Therefore they will be able more effectively to relate to the government and thus also provide for greater visibility of their participation in our society.

• 1120

Mr. Lewycky: Okay.

Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: In your recommendation number 12 you mention that job creation programs must be well advertised to minority organizations. I presume you mean that more use should be made of the ethnic presses to advertise government programs, etc. in the ethnic press; increase government advertising in the ethnic press as well because you understand probably that most of the ethnic press have a difficult time remaining viable and depend on this kind of assistance to remain intact. Would you see increased government advertising as well as the possibility of providing grants to the ethnic press to remain viable?

Dr. Pagtakhan: Yes, indeed. I did not declare it specifically because a similar thought I had just submitted to the federal inquiry on equality in employment, and part of that in the media, that this should be a natural area for support so the ethnic media will remain viable and be able really to thrive and service. So indeed outright grants to them must be provided. I would immediately add, however, that the minority groups, the volunteer organizations, must be involved in the process so the ethnic media themselves will be able to continue to discharge their duties responsibly.

[Translation]

M. Lewycky: D'accord. Vous nous laissez entendre aussi, au sujet des services bénévoles et communautaires, qu'il faudrait organiser des ateliers d'animation et de gestion à l'intention des organismes qui s'occupent des minorités. À quel genre d'ateliers pensez-vous et comment envisageriez-vous de les dispenser? S'agirait-il d'ateliers organisés dans le cadre des programmes offerts par d'autres associations canadiennes auxquelles pourraient assister des représentants des différents groupes ethnoculturels ou proposez-vous que certains conseils et organismes comme le vôtre les dispensent pour assurer l'animation de leur groupe ethnoculturel?

M. Pagtakhan: Oui, c'est votre dernière hypothèse que nous avons en tête. En d'autres termes, nous avons constaté que certains . . . nous avons beaucoup de bénévoles, mais ils n'ont pas tous des qualités de chef, ils continuent d'apprendre. La plupart des programmes de gestion imposent certaines règles ce qui, à notre avis, cause un problème. Vous le savez, combien de bénévoles sont prêts à payer de leur poche pour suivre des cours d'animation qui les aideront à servir leur communauté? Si ces programmes sont offerts avec l'aide du gouvernement, je suis sûr que les groupes minoritaires les suivront et que les connaissances et les compétences qu'ils acquerront les aideront à mieux servir leurs organismes respectifs. Il leur sera donc possible de transiger plus efficacement avec le gouvernement et d'avoir une participation plus visible dans notre société.

M. Lewycky: D'accord.

Je vous remercie beaucoup, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: Dans votre recommandation n° 12, vous mentionnez que les programmes de création d'emploi doivent faire l'objet d'une bonne publicité auprès des organisations des minorités. Vous voulez sans doute dire qu'il faudrait faire davantage de publicité concernant les programmes publics dans les organes de presse des groupes ethniques; également accroître la publicité gouvernementale dans cette presse parce qu'elle a des problèmes de survie et qu'elle a besoin de cette aide pour survivre. Selon vous, serait-il possible d'accroître la publicité gouvernementale tout en accordant des subventions à la presse ethnique afin d'assurer sa survie?

M. Pagtakhan: Oui, bien sûr. Je ne l'ai pas spécifié parce que j'avais soumis une idée semblable lors de l'enquête fédérale sur l'égalité d'accès à l'emploi et aussi en partie dans les médias, selon laquelle ce secteur devrait naturellement bénéficier d'une aide afin que les médias ethniques puissent être rentables et en mesure de se développer et de servir la collectivité. Des subventions devraient donc leur être versées incontestablement. Je m'empresse d'ajouter toutefois que les groupes minoritaires et les organismes bénévoles doivent participer au processus afin que les médias ethniques eux-

[Texte]

Mr. Mitges: If the ethnic media is supported substantially by any government in power, do you see the danger of that ethnic media probably not printing anything that could be detrimental to the government in power for fear of losing their grants?

Dr. Pagtakhan: Not necessarily. I have always believed that when one is given support one is not necessarily beholden to the granting agency. I would like to maintain that the media will be able to retain their independence.

Mr. Mitges: I hope you are right.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

Mr. Paproski: Do you think the CBC is the same way?

Dr. Pagtakhan: What I would like to say to that, sir, is that the minorities must be represented on the CBC.

The Chairman: Doctor, thank you very much. It appears that we have come to the end of our questions. I want to thank you on behalf of the committee for the presentation you have made. I think many of the recommendations you have made will serve as highlights for recommendations that have been made by others, and therefore, being reinforced by yourself, that is most helpful in the preparation of the report, and I know that all of us feel better prepared to set about writing that report for your presentation and your having been here.

Dr. Pagtakhan: I would just to say one last word, Mr. Chairman...

The Chairman: Yes.

Dr. Pagtakhan: —just to indicate that our council feels that by the very exercise that we have gone through this morning you have indicated to us your commitment to multiculturalism and cultural justice. Thank you.

The Chairman: Doctor, I appreciate that comment. I know that I speak for all of my members when I say that this process we are undergoing, although it may be perceived by some to be rather pleasant in the sense of being able to move across the country, is less than that in terms of the pressure that I continue to put on my committee members and staff, moving as we are rapidly between capitals, sitting as we are long hours. It is only because we have a deep and abiding commitment that we are participating in a very, very important change that we would want to bring about in the Canadian society that we are prepared to participate with you in doing this. All of us are committed to the concept that, although we may have done certain things that can be perceived as good, much remains to be done and we would want to see change effected in the directions... , some of which you have highlighted, others of which have been highlighted by other groups before us.

Thank you.

[Traduction]

mêmes soient en mesure de continuer de s'acquitter de leurs responsabilités.

M. Mitges: Ne craignez-vous pas que si les médias ethniques bénéficient d'un appui important du gouvernement en place, ils pourraient en venir à ne plus publier d'information préjudiciable au gouvernement de crainte de perdre leurs subventions?

M. Pagtakhan: Pas nécessairement. J'ai toujours pensé que celui qui bénéficie d'une aide n'est pas nécessairement redevable envers l'organisme qui le soutient. J'estime que les médias pourront conserver leur indépendance.

M. Mitges: J'espère que vous voyez juste.

Je vous remercie beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Mitges.

M. Paproski: Croyez-vous qu'il en est de même de Radio-Canada?

M. Pagtakhan: Je répondrai à cela, monsieur, que les minorités doivent être représentées à Radio-Canada.

Le président: Je vous remercie beaucoup. Il semble qu'il n'y ait plus de questions. Au nom du Comité, j'aimerais vous remercier pour votre exposé. Je pense qu'une bonne partie de vos recommandations viendront enrichir celles qui ont déjà été formulées. Votre présence aura beaucoup contribué à faciliter la préparation du rapport et je sais que grâce à votre exposé et à votre présence ici, les membres du Comité sont maintenant mieux préparés pour entamer la rédaction du rapport.

M. Pagtakhan: J'aimerais ajouter un mot, monsieur le président...

Le président: Oui.

M. Pagtakhan: ... simplement pour indiquer que notre conseil estime que la séance de ce matin prouve bien votre engagement envers le multiculturalisme et la justice culturelle. Je vous remercie.

Le président: Nous vous en savons gré de le souligner. Je puis dire au nom de tous les membres du Comité que le travail que nous entreprenons, qui pour certains semble une tâche agréable en raison des déplacements que nous effectuons dans tout le pays, l'est beaucoup moins lorsqu'on considère les pressions qui s'exercent costamment sur les membres du Comité et le personnel, les déplacements rapides entre les capitales, les longues heures de travail. C'est uniquement en raison de notre engagement sérieux et constant et parce que nous participons à des changements très importants que nous souhaitons voir apporter dans la société canadienne, que nous sommes disposés à soutenir vos efforts. Nous sommes tous convaincus que même si certaines bonnes choses ont été faites par le passé, il reste encore beaucoup à faire et nous aimerions que soient apportés certains changements... Certains dans le sens que vous avez proposés, d'autres dans la voie indiquée par d'autres groupes.

Merci.

[Text]

• 1125

May I call on Mr. Bill Shead, Mayor of Selkirk, Manitoba.

Mr. Shead, on behalf of the committee, welcome. We have had the benefit of having your brief forwarded to us on September 21, last. We have had the opportunity to go through it, and at this point I would like to invite you to direct our attention to those areas that you would want most specifically to touch on and to highlight and, if at all possible, to afford us the opportunity for a question and answer period.

Mr. B. Shead (Individual Presentation): Thank you very much, Mr. Chairman. Members of the committee, I welcome the opportunity to be here this morning. Perhaps I could make two corrections. First of all the name is "Shead"—"head" with an "S" in front of it. Secondly, I am not here as the Mayor of Selkirk; I just happen to occupy that position. I am a member of the visible minority; I am a Cree from Manitoba, and I have had a fair amount of experience working in the area of equal employment opportunities.

My major reasons for making a presentation to this committee are those two reasons; not because I am the Mayor of Selkirk. In fact, I was very surprised to get a call from your committee staff saying that you were visiting here, and I do welcome the opportunity to be here.

Mr. Paproski: Was it not advertised in the paper?

Mr. Shead: Yes. That is correct. But this was in advance of the advertisement. I did not realize it was coming here to Winnipeg.

The other comment I would like to make is that the written presentation that I did make, was based on my experience on equal employment opportunities. I had not realized at the time I made the submission to this committee that there was in fact another parliamentary committee on equal employment opportunities, which is probably a more appropriate area to discuss that subject. However, since we are here, perhaps I could make some very brief comments—I hope they will be brief anyway—with regard to some of the suggestions that the committee may have been receiving with regard to programs to help visible minorities to increase their participation in Canadian society. I had the privilege of working in a program that was directed towards assisting native people to participate a little more fully in Canadian society, and I think there is a wealth of knowledge, already, in existence in the Department of Secretary of State which, I think, this committee should call on, to see how effective some of those programs could be in application to other visible minorities. The Core Funding Program that has been in place in the Secretary of State for the past 12 years or so now certainly must have a considerable wealth of knowledge which would be available to you in your deliberations on this subject, particularly as it applies to the recommendations that were made by the previous witness.

The Chairman: Mr. Shead, if I can just interrupt for a moment. I get the impression that some people are having

[Translation]

Je voudrais maintenant donner la parole à M. Bill Shead, maire de Selkirk (Manitoba).

Monsieur Shead, je vous souhaite la bienvenue au nom du Comité. Nous avons eu la chance de recevoir votre mémoire le 21 septembre dernier. Comme nous avons eu le temps de l'étudier, je vous demanderais de nous signaler les sujets que vous tenez le plus particulièrement à aborder afin que nous puissions, dans la mesure du possible, vous poser des questions.

M. B. Shead (intervention personnelle): Je vous remercie, monsieur le président. Je tiens à dire à tous les membres du Comité que je suis heureux d'être ici ce matin. Je voudrais d'abord faire deux petites rectifications. D'abord, mon nom est «Shead». Deuxièmement, je ne témoigne pas en tant que maire de Selkirk, même si j'occupe ce poste. Je le fais en tant que membre d'une minorité visible: je suis un Cri du Manitoba et j'ai acquis une assez longue expérience en travaillant dans le domaine de l'égalité d'accès à l'emploi.

Voilà les deux principales raisons pour lesquelles je témoigne devant votre comité et le fait que je sois maire de Selkirk n'y est pour rien. En fait, j'ai été très surpris de recevoir un appel téléphonique du personnel de votre comité m'informant que vous tiendriez des séances dans cette ville et c'est avec joie que j'accueille l'occasion qui m'est donnée de témoigner.

M. Paproski: La chose n'a-t-elle pas été annoncée dans les journaux?

M. Shead: Oui, mais j'ai été informé avant que les journaux n'en parlent. Je ne savais pas que le Comité tiendrait des séances à Winnipeg.

Je tiens aussi à souligner que le mémoire que je vous ai soumis repose sur mon expérience dans le domaine de l'égalité d'accès à l'emploi. Au moment où je l'ai présenté, je ne me suis pas rendu compte qu'un autre comité parlementaire étudiait exclusivement ce sujet et que c'est probablement devant ce comité que j'aurais dû témoigner. Cependant, puisque nous sommes là, je pourrais peut-être faire quelques brèves observations, enfin, j'espère qu'elles seront brèves, au sujet de certaines suggestions que votre Comité a peut-être reçues en ce qui a trait aux programmes visant à aider les minorités visibles à accroître leur participation dans la société canadienne. J'ai eu le privilège de travailler dans le cadre d'un programme dont l'objectif était d'aider les autochtones à participer un peu plus à l'évolution de notre société et je crois qu'il existe déjà un trésor de connaissances au ministère du Secrétariat d'État dans lequel je crois que votre comité devrait puiser pour savoir à quel point certains de ces programmes seraient efficaces si on les appliquait à d'autres minorités visibles. Le Programme d'appui de base que le Secrétariat d'État met met en oeuvre depuis 12 ans environ doit lui avoir permis d'acquérir une somme considérable de connaissances qui vous seraient utiles dans votre étude de ce sujet, surtout dans la mesure où elles s'appliquent aux recommandations que le dernier témoin a faites.

Le président: Monsieur Shead, permettez-moi de vous interrompre un court moment. J'ai l'impression que certaines

[Texte]

difficulty in hearing in the back of the room. I think it is really unfortunate that we would invite people to attend a public hearing, and then have them sitting there wondering what in fact is being said up front. If there is some mechanism to improve the quality of the sound, perhaps we could spend two minutes and get that done, so everybody can fully participate, as opposed to wondering what it is we are saying very, very casually or very quietly up front.

Mr. Shead: All right.

The Chairman: I am advised that apparently in addition, floor sound is available in the portable units that we have available up front, so those of you in the audience who in fact are having difficulty hearing, could request the use of one of these portable units that will deliver to you either floor sound or the interpreted sound.

Thank you, Mr. Shead. I apologize for that interruption.

• 1130

Mr. Shead: I wonder if I could just get on with the three general comments I wanted to make.

First of all, if you examine the model of funding of representative groups that is in place in some federal programs, I think you have to be very cautious of the fact that you may be constructing a democratic model that is divergent from the one we are used to in Canadian society. For example, voters go to the polls to elect local, provincial and national representatives, and those voters give tax money to the parliaments, legislative assemblies and municipal councils to put in place certain services. The parliaments, the assemblies and the councils are accountable to the voter, particularly at election time, for the services and for the stewardship of the tax dollars that is given to them. However, on the other hand, you may find that those very federal and provincial programs that do grant money to small groups grant it in such a manner that there is no accountability; in other words, there is strictly an accountability back to the department giving the funds, however there is no accountability for those funds from the receiving group to their constituents. That, to me, becomes a fundamental problem in the effectiveness of delivery of programs to a constituent group.

The second area that I would examine in the area of funding is this: Generally many of the programs that are in place, particularly for non-profit organizations, are funded in arrears; as a result, if any federal or provincial money is given to a particular group, that group has, in turn, to go out, incur the expense and use interim financing to meet its particular obligation, thereby blunting the federal or provincial grant moneys by the cost of financing, at the very least, which may be as much as 15%. In other words, I think the effect of funding in arrears is that, instead of having 100¢ dollars going to non-profit organizations, you probably only have 85¢ dollars going to non-profit organizations. This is not the case for all programs, but for some that is the way it happens. I think

[Traduction]

personnes assises au fond de la salle ont du mal à vous entendre. Il serait vraiment malheureux que nous invitions la population à assister à une audience publique et que certains ne comprennent pas un traite mot de ce qui se dit à l'avant de la salle. Si nous disposons d'un moyen d'améliorer la qualité du son, nous pourrions peut-être passer deux ou trois minutes à l'installer et à le mettre en marche de manière que tout le monde puisse entendre ce que nous disons au lieu de se demander de quoi nous pouvons bien parler.

M. Shead: Très bien.

Le président: On me dit qu'en plus d'un amplificateur, nous avons de petits récepteurs portatifs à l'intention de l'auditoire, de telle sorte que ceux d'entre vous, qui ont du mal à entendre ce que nous disons peuvent demander l'un de ces appareils qui vous permettra d'entendre soit ce que nous disons, soit la version de notre interprète.

Je vous remercie, monsieur Shead. Excusez-moi de vous avoir interrompu.

M. Shead: Puis-je passer aux trois commentaires généraux que je voulais faire?

D'abord, si vous examinez le modèle de financement en place dans certains programmes fédéraux pour les groupes représentatifs, je pense que vous devez être très prudents parce que vous construisez peut-être un modèle démocratique différent de celui auquel nous sommes habitués dans la société canadienne. Par exemple, les électeurs se rendent aux urnes pour élire des représentants municipaux, provinciaux et nationaux, et ces électeurs paient des impôts au Parlement, aux assemblées législatives et aux conseils municipaux afin qu'ils mettent en place certains services. Les parlements, assemblées législatives et conseils municipaux rendent compte aux électeurs, surtout au moment de l'élection, pour les services et l'administration des revenus fiscaux dont ils avaient la charge. Toutefois, vous constaterez que ces programmes fédéraux et provinciaux qui accordent des octrois à des petits groupes le font de telle manière qu'il n'y a pas de compte à rendre; autrement dit les seuls comptes à rendre sont au ministère qui accorde les fonds, toutefois les groupes recevant ces fonds n'ont aucun compte à rendre à leurs commettants. Selon moi, c'est un problème fondamental pour ce qui est de l'efficacité de la prestation des programmes à des groupes de commettants.

Voici le deuxième aspect du financement que j'avais examiné: habituellement bon nombre de programmes en place, surtout pour les organismes sans but lucratif, sont financés en retard; le résultat c'est que tout argent du fédéral ou du provincial accordé à un groupe en particulier amène ce groupe à effectuer des dépenses et à obtenir un financement provisoire pour répondre à ses obligations, réduisant ainsi par le coût du financement pouvant atteindre 15 p. 100, les octrois d'argent du fédéral ou du provincial. Autrement dit, selon moi, l'effet de ce financement retardé, c'est qu'au lieu d'accorder aux organisations sans but lucratif 100 cents pour chaque dollar, vous leur donnez seulement 85 cents par dollar. Ce n'est pas le cas pour tous les programmes, mais dans certains cas, cela se

[Text]

today the Friendship Centres across Canada have closed their doors because they have not received their fundings in advance. I think that is one of the items.

The third item about which I would caution anybody dealing with increased participation is that, from my experience in dealing with equal employment opportunities programs, if you set up a mandatory system where you have to put in place certain monitoring mechanisms on behalf of the government, and whatever other organization, to ensure that a quota system is met, in fact you are going to waste resources and you will be creating employment that is not really necessary. I would welcome more the initiative that Canada has been following for the past few years in terms of increasing participation without having it legislated or having quotas established.

I think those are the three general comments I wanted to make. I certainly have some other personal experiences I would be prepared to comment on, if the committee wants to raise those questions, but I think the brief discussion paper that I passed out contains really the gist of what I wanted to say to this committee and, more particularly, to the other committee that is sitting.

The Chairman: Thank you, Mr. Shead.

We, like yourself, are conscious of the fact that the Abella commission exists and that Judge Abella has been going about trying to generate a dialogue between herself and individuals such as yourself. I might indicate, for purposes of the record, that we in fact have had meetings with Judge Abella, so that where there is an overlap with respect to the two commissions we can co-operate in the sense of sharing resources and attempting, as much as possible, not to call on the same individuals to provide the same kind of information, or, alternatively, to give it a different direction for each of us. At the end of the day it is our intention to try to share with each other that information that will be useful to our joint, as well as to our individual, purposes.

Mr. Lewycky, may I look to you for the first question?

• 1135

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. Mr. Shead, you mentioned several positive programs. You specifically talked about the Secretary of State. I would assume you were also referring to the Multiculturalism Directorate, which is part of Secretary of State.

I am just wondering if you could give us some specific programs you feel have been especially helpful, which are models you would be referring to, or perhaps even more specifically, which may have helped the native Indians in rural western Canada?

Mr. Shead: Certainly the three major programs that come to mind, the core funding program for native representative groups, the friendship centre program and the native communications program—these three programs have fundamentally addressed the question of building up an organizational

[Translation]

passé de cette façon. Aujourd'hui je pense que les centres d'accueil, les *Friendship Centres*, ont fermé leurs portes partout au Canada parce qu'ils n'ont pas reçu leur financement d'avance. Je pense que c'est l'une des raisons.

La troisième chose contre laquelle je voudrais mettre en garde quiconque s'occupe de participation accrue c'est que, d'après mon expérience dans les programmes portant sur l'égalité des chances dans l'emploi, si vous avez un système obligatoire en vertu duquel vous mettez en place certains mécanismes de surveillance au nom du gouvernement, ou de quelque autre organisation, pour vous assurer que l'on atteint les quotas, en fait vous gaspillez des ressources et vous créez des emplois qui ne sont vraiment pas nécessaires. J'aimerais voir davantage le genre d'initiative que le Canada a adoptée au cours des dernières années pour ce qui est de l'accroissement de la participation sans mesure législative ou sans établir de quota.

Ce sont là les trois commentaires généraux que je voulais faire. J'ai certainement eu d'autres expériences personnelles et je suis prêt à en parler si le Comité désire poser des questions à ce sujet, mais je pense que le document de discussion que j'ai distribué contient vraiment l'essentiel de ce que je voulais dire à ce Comité et, plus particulièrement, à l'autre comité qui siège.

Le président: Merci, monsieur Shead.

Comme vous, nous sommes conscients de l'existence de la Commission Abella et du fait que le juge Abella ait essayé d'établir un dialogue entre elle et des personnes comme vous-même. Je tiens à dire, pour la bonne forme, que nous avons eu des réunions avec le juge Abella de sorte que lorsqu'il y a chevauchement entre les deux commissions, nous puissions coopérer afin de partager les ressources et essayer, dans la mesure du possible, de ne pas convoquer les mêmes personnes pour fournir les mêmes renseignements, ou, encore, donner une orientation différente pour chacun d'entre nous. À la fin de la journée, nous avons l'intention d'essayer de partager l'un avec l'autre les renseignements qui seront utiles à nos objectifs conjoints ainsi qu'à nos objectifs individuels.

Monsieur Lewycky, voulez-vous poser la première question?

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président. Monsieur Shead, vous avez parlé de plusieurs programmes positifs. Vous avez spécifiquement mentionné le Secrétariat d'État. Je présume que vous référiez également à la Direction du multiculturalisme qui fait partie du Secrétariat d'État.

Je me demande si vous pourriez nous nommer des programmes qui, selon vous, ont été particulièrement utiles, qui sont des modèles auxquels vous préféreriez, ou peut-être plus précisément qui ont aidé les Indiens dans les régions rurales de l'Ouest canadien?

M. Shead: Les trois principaux programmes qui nous viennent à l'esprit sont le programme de financement de base des associations de citoyens autochtones, le programme de centres d'accueil et le programme de communication sociale des autochtones... Ces trois programmes portaient fondamen-

[Texte]

ability for native people to communicate with one another and the government about their own issues.

Secondly, the friendship centre program has been instrumental in helping native people migrate into certain urban centres—I think, Manitoba.

Mr. Lewycky, you are aware that Dauphin, Selkirk, Riverton, Thompson, Brandon, Portage and Winnipeg are migratory points for native people to come in from the outlying areas. This is true for a number of western urban communities. The City of Regina now has a native population of about 30% of the total. This may rise as high as 50% by the end of the century. I would not hazard to guess about what the population figures are in other centres, but the friendship centres program certainly has been helpful in terms of assisting people who migrate into urban centres.

The communications program has been absolutely fundamental in letting the native people be aware of what they are doing to help themselves, what funds are available, what programs are available. However, based on the 10 or 12 years experience with these three programs, I think it is time to do a major assessment and see how effective they are and what could be done to change these programs to improve their effectiveness.

Mr. Lewycky: Do you have any suggestions about how they could be more effective? You have indicated, for example, that if there were a different format for funding the friendship centres rather than funding in arrears... I am wondering if you have several ideas for native communications.

Mr. Shead: I wonder if I could just concentrate on the core funding program. I see a danger in the core funding program. It is the one program in which you find funds to native representative groups are perhaps taking on more of a program delivery role.

In other words, an organization such as the Manitoba Métis Federation will receive grant moneys from a particular department to deliver a program. However, they do not receive the administrative overhead. If you are going to give dollars to deliver a program or service, you should also consider giving the administrative dollar to cover the overhead that organization is going to incur to deliver housing programs, health programs or whatever the case may be.

The core funding program was never designed to provide administrative overhead for delivery of programs. It was designed specifically to create just a nucleus of people to discuss issues and develop leadership, which is completely different from delivery of programs.

The second area in which you have to examine core funding is strictly on that area of the democratic model I was speaking about. If you find the federal and provincial governments are feeding money into provincially and nationally based organizations, the accountability is a financial accountability back to

[Traduction]

talement sur le développement de la capacité des Autochtones à communiquer les uns avec les autres et avec le gouvernement sur les questions qui les concernent.

Deuxièmement, le programme de centres d'accueil a aidé les autochtones à se déplacer vers certains centres urbains... au Manitoba, je pense.

Monsieur Lewycky, vous savez que Dauphin, Selkirk, Riverton, Thompson, Brandon, Portage et Winnipeg sont des points de migration pour les Autochtones qui viennent des régions environnantes. Cela est vrai pour un certain nombre de communautés de l'Ouest. Dans la ville de Regina, la population autochtone représente 30 p. 100 de la population totale. Ce pourcentage peut passer à 50 p. 100 d'ici la fin du siècle. Je ne me risquerai pas à deviner ce qu'est cette population dans les autres centres, mais les programmes de centres d'accueil ont certainement été utiles pour ce qui est d'aider les gens qui émigrent vers les centres urbains.

Le programme de communication a été absolument fondamental pour permettre au peuple autochtone d'être conscient de ce qu'il fait pour s'aider lui-même, pour lui permettre de connaître les fonds et les programmes existants. Toutefois, après dix ou douze ans d'expérience avec ces trois programmes, je pense que le moment est venu d'en faire une évaluation fondamentale et de voir jusqu'à quel point ils sont efficaces et ce que l'on pourrait faire pour en améliorer l'efficacité.

M. Lewycky: Avez-vous des suggestions sur la façon de les rendre plus efficaces? Par exemple, pour les centres d'accueil, vous avez parlé d'une forme différente de financement au lieu de ce financement en retard... Je me demande si vous avez de nombreuses idées pour ce qui est du programme de communications sociales des autochtones.

M. Shead: Pourrais-je me limiter au programme de financement de base? Je vois un danger dans ce programme. C'est un programme où l'on constate que les fonds destinés aux groupes autochtones représentatifs prennent de plus en plus la forme des programmes de prestations.

Autrement dit, une organisation comme la *Manitoba Métis Federation* recevra des octrois d'un ministère pour la prestation d'un programme. Toutefois, ils ne reçoivent rien pour les coûts administratifs. Si vous donniez de l'argent pour la prestation d'un programme de service, vous devriez également tenir compte des coûts administratifs que l'organisation encourra pour la prestation de programmes de logement, de santé ou autres.

Le programme de financement de base n'a jamais été conçu pour payer les coûts administratifs relatifs à la prestation des programmes. Il fut conçu spécifiquement pour créer un simple noyau de gens pour discuter des options et développer le leadership, ce qui est tout à fait différent de la mise à exécution de programmes.

Le deuxième aspect sous lequel vous devez étudier le financement de base, c'est strictement celui du modèle démocratique dont je parlais. Si vous constatez que les gouvernements fédéral et provinciaux financent des organisations provinciales et nationales, la responsabilité de ces

[Text]

the department, with no accountability back to the membership.

Instead of the general population electing at separate jurisdictional levels—local, provincial and national—you find they elect at the local level. By delegation, they elect their provincial delegates to their provincial organization. And then by delegation, they elect from the provincial organization to the national organization. There is a small variation in some cases which have provincial membership at large electing at a national level. But there are no votes that are carried right back to the general grassroots constituency base.

• 1140

If you have that sort of a base you end up with divergent opinions within the native community, as an example, because certain constituencies will be left out. I give you the example here in Manitoba where you see a split between the north and the south, between the Manitoba Indian Brotherhood and MKO in the north. You will see the strengthening of tribal councils and perhaps a weakening of the provincial organizations.

I would look at that program in particular and I would look at the impact of accountability to the general membership, the constituency base. Secondly, I would look at the granting of funds without giving administrative dollars.

Mr. Lewycky: As a mayor, you are obviously aware that some of the larger centres in Canada have established mayor's race relations committees or similar organizations. Is there a role for a race relations committee in smaller jurisdictions such as yours? If so, what is that role? Have there been any kind of representations at MAUM, of which your city would be a member, to having a multicultural policy or a race relations policy?

Mr. Shead: You are asking me to put on another hat. The fortunate position that Selkirk is in has them with a one-man race relations committee in the mayor's office.

However, I would think that the question of native people in particular migrating into urban centres must be addressed by all of those communities who are the receiving communities. Maybe a race relations committee is not the answer. I think maybe the answer is to find out how you make that transition smoother for the people who come in—just as you have with any group of immigrants coming into Canada. They generally have some sort of reception, some sort of mechanisms, to help ease their way into Canadian society. When people from the hinterland of Manitoba come in to the urban communities they will have to have some mechanism put in place.

Right now, we are relying solely on the friendship centres. Municipalities will have to address that. After the conference that was held in February-March on the Canadian Constitution, I made a presentation to the Federation of Canadian Municipalities on that subject. It was just a brief comment that we should concern ourselves with it. After that, I sent out

[Translation]

organisations est une responsabilité financière envers le ministère, sans avoir à rendre compte aux membres.

Au lieu d'être élus par toute la population à des niveaux différents, local, provincial et national, vous constatez qu'ils sont élus au niveau local. Leurs délégués provinciaux sont élus par délégation. Et ensuite, toujours par délégation, ils élisent les représentants des organisations provinciales à l'organisme national. Il y a parfois une petite variante où l'ensemble des membres provinciaux élisent les représentants au niveau national. Toutefois, il n'y a pas de voix qui viennent directement de la base.

Une base de ce genre finit par entraîner l'apparition d'opinions divergentes au sein de la collectivité autochtone, par exemple, du fait qu'on ne tiendra pas compte de certaines régions. Je vous citerai, à cet égard l'exemple du Manitoba, où les Indiens du nord sont séparés de ceux du sud, ceux de la *Manitoba Indian Brotherhood* (Fraternité des indiens du Manitoba) de ceux du MKO dans le nord. On assistera à un renforcement des conseils de tribus et peut-être à un affaiblissement des organisations provinciales.

J'examinerais donc ce programme attentivement afin de voir les responsabilités de l'organisation à l'égard de la base. En second lieu, j'étudierais l'octroi de crédits à des fins autres qu'administratives.

M. Lewycky: En temps que maire, vous n'ignorez certainement pas que dans certains des grands centres du Canada, les maires ont établi des comités sur les relations interraciales ou quelque chose d'approchant. Un tel comité aurait-il sa place dans de petites agglomérations comme la vôtre? Si tel est le cas, que peut faire ce comité? Avez-vous fait des instances auprès de la MAUM dont votre ville fait partie, pour ce qui est d'adopter une politique en matière de multiculturalisme ou de relations interraciales?

M. Shead: Vous nous demandez ici de parler à un autre titre. En effet, Selkirk a la chance d'avoir un comité de relations interraciales constitué d'une seule personne au bureau du maire.

Cela dit, toutes les collectivités vers lesquelles les autochtones émigrent, en particulier les grands centres urbains, doivent se pencher sur cette question. Il se peut qu'un comité sur les relations interraciales ne soit pas la réponse indiquée. C'est peut-être plutôt de savoir comment on peut faciliter la transition pour ces personnes, tout comme on le fait à l'endroit des immigrants qui arrivent au Canada. Ces derniers bénéficient en effet d'un mécanisme d'accueil destiné à faciliter leur insertion dans la société canadienne. Il faudra qu'un tel mécanisme existe pour accueillir les gens qui arriveront de l'arrière-pays du Manitoba pour s'installer dans les villes.

Pour le moment, nous ne comptons que sur les *friendship centres*, les centres d'accueil. Les municipalités devront donc se pencher sur la question. Après la conférence tenue en février-mars sur la Constitution canadienne, j'ai moi-même fait un exposé sur le sujet auprès de la Fédération des municipalités canadiennes. J'ai tout simplement dit qu'il fallait se préoccuper

[Texte]

some material to certain mayors in western Canada containing the background study that was done here by the Institute of Urban Studies at the University of Winnipeg, hoping that we, as a group—the Federation of Canadian Municipalities in western Canada—might get some sort of joint committee working. Certainly, the Mayor of Vancouver was receptive to the idea.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky. Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Shead, I have one question. You state in your brief that organizations may have to make accommodation to minorities. You have suggested some of the organizations. Could you give us some more concrete suggestions for our own purposes?

Mr. Shead: Are you talking about accommodations organizations would have to make to increase representation by minorities?

• 1145

Mr. Paproski: That is right.

Mr. Shead: I have a problem with answering that question because I really do not have a definition of a minority—or a visible minority, to be more specific. How do you define a visible minority? I do not know whether you have made that definition in your committee, but certain of us who are members of visible minorities are less visible because we speak better, we dress the way everybody else dresses or we have achieved some sort of success in general Canadian society. So in some respects, no matter what your membership may be in that particular minority group, you become less visible because you are participating in general society.

Perhaps the question you could ask is how come we were successful. I cannot attribute it in my case to anything more than an awful lot of hard work and some good fortune. Certainly organizations themselves over the past years have become much more accommodating to minority groups, whether they are language minority groups or, as you want to call them, visible minority groups.

It is perhaps a sign of the times that we are getting more native people drifting into the urban centres and they are becoming more visible to the general society and we are becoming more aware of the problems that exist. Twenty-five years ago the problems of native people were completely unknown, but in the past 10 or 12 years certainly they have become better known through the work of the representative groups who have brought to the attention of general society some of the concerns.

Society itself has made some dramatic contributions.

Getting an organization to allow a member of an ethnic minority to come to work in his native costume, if you will, may be one way of making a small accommodation, but it may not be possible for some societies or some organizations to allow that because of the nature of the work.

[Traduction]

de cette situation. Après cela, j'ai envoyé de la documentation à certains maires de l'ouest canadien, y compris une étude générale sur la question effectuée par l'*Institute of Urban Studies* (Institut d'études urbaines) de l'Université de Winnipeg, dans l'espoir qu'en tant que groupe, la Fédération des municipalités canadiennes de l'ouest mette sur pied un comité mixte quelconque. Le maire de Vancouver a certainement été ouvert à cette possibilité.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky. Monsieur Paproski.

M. Paproski: Merci, monsieur le président.

Monsieur Shead, j'ai une question. Votre mémoire affirme que les organisations devront peut-être tenir compte des besoins des minorités. Vous avez cité quelques-unes de ces organisations, mais pouvez-vous nous en nommer davantage?

M. Shead: Vous parlez des mesures que les organisations devront prendre pour augmenter la représentation des minorités en leur sein?

M. Paproski: C'est cela.

M. Shead: J'ai de la difficulté à répondre à cette question parce que je ne dispose pas d'une définition d'une minorité, ni d'une minorité visible. Or, comment définit-on cette dernière? J'ignore si votre Comité a pu le faire, mais certains d'entre nous sont moins visibles au sein de ces minorités visibles, du fait que nous nous exprimons mieux, que nous nous habillons comme tout le monde ou encore parce que nous avons réussi au sein de la société canadienne. A certains égards donc, même si on fait partie d'un groupe minoritaire, on devient moins visible dans la mesure où on s'intègre à la société en général.

On peut peut-être se demander pourquoi nous avons réussi. Pour ma part, je ne puis attribuer cela qu'à beaucoup de travail ainsi qu'à un peu de chance. Il est certain que ces dernières années, les organisations ont beaucoup plus tenu compte des besoins des groupes minoritaires, qu'il s'agisse de groupes minoritaires linguistiques ou, comme vous choisissez de les appeler, les groupes minoritaires visibles.

Le fait qu'il y a davantage d'autochtones se déplaçant vers les centres urbains et qu'ils deviennent plus visibles au sein de la société en général et que nous soyons davantage conscients des problèmes existants est peut-être un signe des temps. Il y a 25 ans, on ignorait tout à fait les problèmes autochtones, mais au cours des 10 ou 12 dernières années, on est devenu au courant, grâce au travail de groupes représentatifs, qui ont attiré l'attention de la société sur certains problèmes.

La société elle-même a fait beaucoup.

Cela dit, de faire en sorte qu'une organisation permette à un membre d'une minorité ethnique de venir au travail dans le costume de son groupe peut représenter une forme d'ouverture, mais cela n'est peut-être pas possible dans certains cas à cause de la nature du travail de certaines sociétés ou organisations.

[Text]

However, that is a rather long answer to your question and it does not really focus in on a specific.

However, I would like to draw to your attention a couple of specific programs that have been successful and may merit some consideration. I think the Native Law Students Program has been a very important program instituted by the federal government in certain universities to increase participation by native people in the law profession. Certainly we could do something along the same line for medicine. I have been arguing fairly recently to get the universities in Manitoba to create some sort of program for native people to enter into the business schools because it seems to me that if we are going to be a success in this country we have to be able to participate in the general economic infrastructure of this country and we have to be able to be as successful as businessmen and participate in the free enterprise system as anybody else in Canadian society. However, some of the doors to business schools and the administrative schools are effectively shut because there is such a demand by the general Canadian population so you have to try perhaps to look at that model of the Native Law Students Program to make an accommodation for visible minorities to participate in the business schools.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Mr. Shead, do the criteria of that one program you have pointed to, the Native Law Student Program, require universities to accept any less standard of excellence from the prospective candidates? Does it in fact make seats available to them in effect before looking at other groups to provide students? Could you give us some of the specifics of that program and how in fact they assure participation of the native student?

• 1150

Mr. Shead: The Native Law Students Program has a pre-law course, I guess it is, at the University of Saskatchewan, where every summer they will bring in people who are interested in this program. First of all, the individual has to pass the law school entrance examination and, once he has done that, he goes to this course at the university—I believe it is in Saskatoon... which runs for the summer months. They assess his ability to succeed and he has to apply to the university of his choice for entry. His entrance is, I do not imagine, by no means assured, but there is a selective process. Whether they are earmarked or not, I am not sure, but I know that a considerable number of native people have gone through that program and have been fairly successful. Perhaps I could just ask you to inquire at the Department of Justice, which is the sponsor of the program, and you might even ask some of the future witnesses who may have taken part in that program.

The Chairman: Thank you, Mr. Shead. I appreciate that. On behalf of my colleagues, I want to thank you for having taken the time today to come to us and for having responded to the requests of the committee by presenting us with a brief. It is most helpful that you have chosen to do that, and will help us at the end of the day in the preparation of our report. We

[Translation]

Ma réponse a été un peu longue et elle n'est pas très précise.

Cependant, j'aimerais attirer votre attention sur quelques programmes précis qui ont été couronnés de succès et méritent donc examen. D'abord, je crois que le *Native Law Students Program* (Programme de droit à l'intention des étudiants autochtones), créé par le gouvernement fédéral dans certaines universités afin d'augmenter le nombre d'avocats autochtones, a obtenu beaucoup de succès. Nous pouvons donc certainement faire à peu près la même chose en médecine. En outre, récemment, j'essayais de persuader les universités du Manitoba de créer un programme d'études commerciales à l'intention des Autochtones, car si nous voulons réussir dans notre pays, nous devons être en mesure de nous intégrer à l'infrastructure économique générale et de pouvoir obtenir autant de succès comme hommes d'affaires au sein de l'économie de marché que n'importe quel autre membre de la société canadienne. Toutefois, certaines des portes des écoles d'études commerciales et d'administration demeurent fermées aux Autochtones parce que la demande de la part du reste de la population canadienne est très élevée. Il faudrait donc peut-être envisager un programme calqué sur le programme de droit à l'intention des étudiants autochtones afin de permettre aux minorités visibles de s'inscrire aux études commerciales.

M. Paproski: Merci.

Le président: Monsieur Shead, les normes en vigueur dans le programme de droit à l'intention des étudiants autochtones exigent-elles des notes moins élevées de la part des candidats autochtones? Réserve-t-il des places à ces derniers d'avance, c'est-à-dire avant de s'adresser aux autres groupes? Pouvez-vous nous communiquer certains des détails de ce programme et nous dire comment il réussit à faire participer les étudiants autochtones?

M. Shead: Le programme de droit à l'intention des étudiants autochtones compte un cours préalable, offert à tous les étés par l'Université de la Saskatchewan, à tous ceux qui s'intéressent au programme. Le candidat doit d'abord réussir l'examen d'entrée de l'école de droit puis suivre le cours d'été dispensé à Saskatoon, je crois. On y évalue alors ses aptitudes, ses chances de réussite, et il doit choisir l'université où il veut obtenir sa formation. Ensuite, il doit se soumettre à un processus de sélection. J'ignore s'il y a un contingentement ou non, je n'en suis pas certain, mais je sais qu'un grand nombre d'Autochtones ont participé à ce programme et y ont obtenu d'assez bons succès. Je vous demanderai donc de vous renseigner auprès du ministère de la Justice, qui finance le programme, et peut-être même à certains témoins ultérieurs qui en auront peut-être fait partie.

Le président: Merci, monsieur Shead. Je vous suis reconnaissant de cela. Au nom de mes collègues, je tiens à vous remercier de vous être donné la peine de venir témoigner devant nous et de nous avoir présenté un mémoire. Cela nous sera fort utile lors de la préparation de notre rapport. Nous

[Texte]

hope you will then share with us the burden of distributing and making note.

Mr. Shead: Thank you.

The Chairman: May I call on Professors Clifton, Hryniuk and McDonald to come forward.

We have with us the brief, at least the study that you submitted to us in advance, for which, on behalf of the committee, I thank you. Obviously, we will not be able to go through the entire study this morning, but it will certainly be of use to us in our analysis of the problems, our reflections on the solutions and, ultimately, our report. I invite you this morning to highlight those areas you want to put to us, and hopefully to afford us the opportunity to put some questions to you.

Dr. Rodney A. Clifton (Professor of Education, University of Manitoba): What we have in mind is not going through the report per se, but talking about some issues that have been derived from this study and our response to that.

We represent a group of researchers at the University of Manitoba who are concerned about ethnic relations in Canada, perhaps more specifically concerned about ethnic relations in our city and in our province.

Often the treatment of visible minorities, it seems to us, in this country has been an emotional and, if we take an indication from this committee, a political issue. Our presentation, however, is designed not to be emotional, nor is it designed to be political. We argue that some problems of minorities must be solved by a rational approach.

In this respect, we argue that research and the dissemination of research is often necessary for assisting minority groups achieve equality in our country. To get right into the presentation, then, we are going to hand you a package of material that includes a file of things we have been involved in in the last three years. We are not going to go through it case by case, but we are going to make some points about specific issues that were addressed in this material and how this can help us think about the issues that you and all of us in this room, I think, are concerned about.

• 1155

As you mentioned at the beginning, you have had the opportunity to study our report, *Multiculturalism in Winnipeg Schools: A Preliminary Analysis of Selected Student, Teacher, and School Characteristics*. In this report we argue that the educational system is one of the most important institutions for the transmission of culture. Moreover, part of the concern for the transmission of culture in our society is the transmission of values, and inherent within that is the transmission of the notion of multiculturalism and positive inter-ethnic attitudes.

[Traduction]

espérons que vous partagerez alors avec nous le fardeau de distribuer les textes et d'amener les gens à en prendre note.

M. Shead: Je vous remercie.

Le président: Je vais maintenant demander aux professeurs Clifton, Hryniuk et McDonald de bien vouloir s'approcher.

Nous avons en main le mémoire, tout au moins l'étude que vous nous avez envoyée d'avance, ce dont je vous remercie. Nous n'aurons manifestement pas le temps de parcourir tout le document ce matin, mais il nous sera certainement utile pour analyser les problèmes, réfléchir aux solutions et à notre rapport. Je vous demanderai donc de nous parler des points saillants qui vous tiennent à coeur, afin que nous ayons le temps de vous poser des questions.

M. Rodney A. Clifton (professeur d'éducation, Université du Manitoba): Nous ne songions pas à lire le mémoire, mais bien plutôt à vous entretenir de certaines questions en découplant, ainsi que de nos réactions.

Nous représentons un groupe de chercheurs de l'Université du Manitoba s'intéressant aux rapports entre les groupes ethniques au Canada, et peut-être plus précisément aux relations ethniques dans notre ville et notre province.

Il nous a souvent semblé que le traitement des minorités visibles dans notre pays soulevait beaucoup d'émotion et, à en juger d'après les travaux de votre Comité, de discussions politiques. Cependant, notre exposé ne cherche pas à soulever les émotions, ni ne se conçoit-il comme un document politique. Nous sommes d'avis qu'il faut résoudre certains des problèmes des minorités d'une façon raisonnable.

À cet égard, nous estimons qu'il faut souvent effectuer des recherches et diffuser les résultats de ces recherches pour aider les groupes minoritaires à atteindre l'égalité. Revenons maintenant à notre document, nous allons vous fournir une série de données recueillies par nous dans le cadre de projets, au cours des trois dernières années. Nous n'allons pas nous arrêter à chaque cas, nous allons plutôt mentionner les questions précises que nous avons évoquées dans notre mémoire afin de voir si elles peuvent nous aider tous à mieux réfléchir là-dessus.

Comme vous l'avez mentionné au début, vous avez eu l'occasion d'étudier notre rapport intitulé *Multiculturalism in Winnipeg Schools: A Preliminary Analysis of Selected Student, Teacher, and School Characteristics* (Le multiculturalisme dans les écoles de Winnipeg: une analyse provisoire de certaines caractéristiques des étudiants, des enseignants et des écoles). Nous y mentionnons que le système scolaire est l'un des plus importants véhicules de transmission de la culture. En outre, ce qui nous préoccupe en partie dans la transmission de la culture dans notre société, c'est l'inculcation de certaines valeurs et, liée à cela, l'adhésion au concept du multiculturalisme et l'adoption d'attitudes positives à l'endroit des groupes ethniques.

[Text]

Moreover, we present some evidence in our report that suggests that inter-ethnic tensions seem to exist within schools, and this is especially true for certain visible minority students. Our purpose, though, is not to review this report but to argue two things: first, schools are important institutions to study; and second, when we attain information we must respond in a rational way rather than in an emotional or political way.

In this report we have attempted to respond to these findings, that are again presented in our report, in a way that would help resolve the tensions that seem to exist. We will attempt to briefly tell you about some of these responses. In the first three articles in your file, the ones entitled *A long road to multiculturalism*, *Research indicates ethnic prejudice*, and the third one, *Plan needed to ease ethnic relations*, all of these published in the *Winnipeg Free Press*, September 8, 9, and 10, 1982, and the article entitled *Ethnicity and Social Distance in Winnipeg: A Comparison of Bogardus Social Distance Scales in 1981 and 1971*, presented at the Canadian Ethnic Studies Association meetings this month, we attempt to explain in an understandable way the findings of our study to the citizens of Manitoba and members of an important professional association. We think this is very important. We think the citizens of our province need information in order to critically evaluate and to support social policies. In fact, all of us need this kind of information in order to participate in the democratic decision-making process.

In the next article, *Multiculturalism in Winnipeg: A Case Study*, published in the official publication of the Manitoba Association of School Trustees, we attempt to provide specific information for school trustees about the results of this study. We argue that school trustees also need reliable information in order to make rational decision-making. As you may know, we are in the process now of electing new trustees to serve the schools in Manitoba, and we hope some of these issues become important issues for the decisions that the citizens have to make, as well as important issues for the policies the trustees have to enact when they take up their positions.

In the next article, *Ethnicity and Sex Differences in Teachers' Expectations of Junior High School Students*, we examine teachers' expectations for children from different ethnic groups. This work suggests that teachers have different expectations which are in fact based upon ethnicity. The results were not simple. The teachers had higher expectations for Filipino students and low expectations for native Indian

[Translation]

De plus, certains faits figurant dans notre rapport indiquent que les tensions inter-ethniques existent dans les écoles, et cela particulièrement dans le cas où il a des étudiants provenant de certains groupes minoritaires visibles. Nous n'avons pas l'intention de parcourir le rapport en entier, mais de nous arrêter à deux aspects: premièrement, les écoles constituent des institutions importantes à étudier et, en second lieu, une fois les renseignements obtenus, nous devons réagir de façon rationnelle plutôt qu'émotive ou politique.

Face aux faits évoqués dans notre document, nous nous sommes efforcés de réagir de telle sorte que cela aidera à éliminer les tensions existantes. Nous allons vous donner un bref aperçu de ces suites que nous avons données. Nous avons essayé d'expliquer les résultats de notre étude à l'intention des citoyens du Manitoba et des membres d'une association professionnelle importante, dans trois articles faisant partie du dossier que nous avons présenté. Le premier est intitulé *A long road to multiculturalism* (La longue marche vers le multiculturalisme), le deuxième *Research indicates ethnic prejudice* (La recherche établit l'existence de préjugés à l'endroit des groupes ethniques) et le troisième, *Plan needed to ease ethnic relations* (Nécessité d'un programme destiné à faciliter les rapports inter-ethniques); ils ont tous paru dans le *Winnipeg Free Press* les 8, 9 et 10 septembre 1982. À cela s'ajoute l'article intitulé *Ethnicity and Social Distance in Winnipeg: A Comparison of Bogardus Social Distance Scales in 1981 and 1971* (Appartenance ethnique et distances sociales à Winnipeg: comparaison entre 1981 et 1971, établie à l'aide des échelles de distances sociales de Bogardus), présenté lors de rencontres de la *Canadian Ethnic Studies Association* (Association canadienne des études ethniques), qui ont eu lieu ce mois-ci. Cela nous paraît très important. En effet, nous estimons que les citoyens de notre province ont besoin d'être renseignés afin d'évaluer les politiques sociales de façon intelligente et de les appuyer. De fait, nous avons tous besoin d'être renseignés sur le sujet afin de participer davantage au processus démocratique de prise de décision.

L'article suivant dans le dossier, intitulé *Multiculturalism in Winnipeg: A Case study* (Études sur le multiculturalisme à Winnipeg), publié dans l'organe officiel de la *Manitoba Association of School Trustees* (Association des conseillers scolaires du Manitoba), contient des renseignements précis sur cette étude, à l'intention des conseillers scolaires. Nous y affirmons que les conseillers scolaires ont également besoin de renseignements exacts pour être en mesure de prendre des décisions bien fondées. Vous n'ignorez pas que nous sommes en train d'élire de nouveaux conseillers scolaires au Manitoba, et nous espérons que certaines de ces questions seront considérées comme importantes aux yeux des citoyens, ainsi que les autres questions ayant trait aux politiques que les conseillers scolaires doivent mettre en œuvre.

Dans l'article suivant, *Ethnicity and Sex Differences in Teachers' Expectations of Junior High School Students* (L'appartenance ethnique et les différences fondées sur le sexe par rapport aux attentes des enseignants des deux premières années du secondaire), nous nous sommes penchés sur les attentes que nourrissent les enseignants face aux enfants provenant de divers groupes ethniques. Le travail conclut que

[Texte]

students. So it was not simply on the basis of visibility, it also was on the basis of the cultural background of the children.

Given that kind of information which we have attempted to present to people in learned societies, as well as the citizens of the city and the province, we have developed a couple of articles that have tried to address these issues and make suggestions to important individuals on how they can, in fact, address the issues that seem to be exhibited within the research.

In the article entitled *Two Techniques for Evaluating Multiculturalism Programs*, we have attempted to provide teachers with basic information on some social scientific techniques that they can use for assessing their own classrooms. Teachers must be able to assess their own situation to determine the type of remediation programs that are necessary.

• 1200

Finally, in the final article, entitled *Counselling in Multicultural Schools—Implications for Class Rooms and Individual Students*, we use the results of our study to develop suggestions and strategies for school counsellors so they can start addressing, not simply individual problems they find in the schools, but the social issues that are exhibited within schools and classrooms.

In conclusion then, in the research and publications which flowed from the study that we conducted, we have attempted to use a rational approach to examine and provide solutions for an important issue in our society. We have argued, first, that the educational systems is an important institution that deserves considerable attention. We realize, of course, that education is a provincial domain but perhaps there is a role that a committee of your nature should be aware of in terms of the educational system. Many visible minorities end up in schools and there are some interaction patterns that go on in those schools that deserve some kind of study and some kind of evaluation.

Secondly, information is necessary for citizens, trustees, teachers and counsellors to respond to the situations that are evident. In this respect our message to you is that we cannot lose sight of the rational aspect of this issue, even though perhaps the emotional aspect is often pervasive. We would like to suggest that research be seen as part of the implementation of programs. Research is the base of rationality and, as such, it must be included prior to and following program implementation. This type of accountability is necessary so that programs serve more than mere emotional and political concerns. Only

[Traduction]

les enseignants ont effectivement des attentes différentes selon le groupe ethnique auquel appartiennent les étudiants. Les résultats n'étaient cependant pas simples. En effet, les professeurs s'attendaient à des résultats plus forts de la part des étudiants philippins, et plus faibles de la part d'Autochtones. L'attitude de l'enseignant ne tenait donc pas seulement au fait qu'un étudiant provenait d'une minorité visible, mais se faisait également sur les antécédents culturels des enfants.

Après nous être occupés de communiquer ces renseignements aux membres de sociétés savantes ainsi qu'aux citoyens de la ville et la province, nous avons rédigé quelques articles reprenant ces questions et proposant des solutions possibles à des personnes occupant des postes importants à cet égard.

Dans l'article intitulé *Two Techniques for Evaluating Multiculturalism Programs* (Deux techniques d'évaluation des programmes de multiculturalisme), nous nous sommes efforcés de fournir aux enseignants des renseignements fondamentaux sur des méthodes d'évaluation sociales scientifiques utilisables en classe. Les enseignants doivent en effet être en mesure d'évaluer leurs propres problèmes afin de savoir quels programmes mettre en oeuvre pour y remédier.

Enfin, le dernier article, intitulé *Counselling in Multicultural Schools—Implications for Classrooms and Individual Students* (L'orientation dans les écoles multiculturelles—répercussions sur les classes et les étudiants individuels), puise à même les résultats de notre étude pour élaborer des propositions et des stratégies à l'intention des conseillers scolaires, afin qu'ils puissent tenir compte non seulement des problèmes individuels, mais aussi des questions sociales qui se posent au coeur des écoles et des salles de classe.

En conclusion, dans les recherches et les publications qui ont suivi l'étude que nous avons effectuée, nous nous sommes efforcés d'aborder la recherche de solutions à cette importante question dans notre société, d'une façon rationnelle. Nous avons d'abord affirmé que le système scolaire constitue une institution importante méritant beaucoup d'attention. Bien entendu, nous nous rendons compte que ce domaine relève du provincial, mais un Comité ayant votre mandat doit être au courant de ce qui se passe dans les réseaux scolaires. Bon nombre de membres des groupes visibles vont à l'école et les formes d'interaction qu'on y observe méritent qu'on les étudie et les évalue.

Deuxièmement, il est nécessaire de renseigner les citoyens, les conseillers scolaires, les enseignants et les orienteurs afin qu'ils puissent réagir à des situations manifestes. À cet égard, nous sommes d'avis qu'on ne doit pas perdre de vue l'aspect rationnel de cette question, même si les réactions émotives sont peut-être les plus répandues. Nous aimerions donc proposer que la recherche fasse partie intégrante des programmes de mise en oeuvre. En effet, la recherche est le fondement du processus rationnel, elle doit donc figurer en bonne place avant et après la mise en oeuvre des programmes. Cette forme de responsabilité est nécessaire pour que ces programmes servent

[Text]

programs which are demonstrated as being effective should perhaps be supported.

Finally, we would like to mention that all citizens deserve to know what these programs are and how effective they are, because eventually we all pay for them.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Dr. Clifton.

Professor Hryniuk would you care to add to that before we proceed to the questioning?

Professor Stella Hryniuk (University of Manitoba): There was supposed to be another member to our group who is particularly interested in an issue which I will raise in his absence which is connected with our presentation. That is, Neil MacDonald, the Acting Director here at the University of Manitoba of the Centre for Ethnic Studies, for which we have sought funding from the federal government. As of this week, we have not yet received definite word on this proposal. I am sure if Neil were here, he would be able to give you more details on exactly all the interactions that have been taking place. I want only to alert the committee to the fact that this initiative has been made and it has not reached fruition. The proposal was made in March and this is now the end of October.

Just briefly, the centre would be designed to facilitate the sort of research that we are anxious to see taking place, especially in this province but also in Western Canada and all of Canada. It would deal with intercultural relations. We feel in Manitoba we have the basis for such a centre. The proposal of course describes all that. That was all I would like to add.

The Chairman: Are you able to tell us this morning whether it is a proposal that would require long term funding or whether it is something that you are looking for on a one-year basis. I would guess, without having seen it, that it would be very difficult for something such as you are describing to have any meaningful impact or organizational and structural life, it were to be done or funded purely on a one-year basis.

Secondly, can you advise us whether it would be on a joint funding basis, so the province would be participating as well, or whether you are hoping to have it funded purely from the federal level?

• 1205

Prof. Hryniuk: Yes. In response to your question of the funding structure we envision, it would be. We were requesting moneys for core funding which would then continue to raise from itself the operating moneys.

We have sought moneys from other sources. The road-block, the problem so far, as we perceive it as a committee of this centre, of which Rod and I are both members, is that the proposal does not fit any existing program within the Multiculturalism Directorate. What does exist is a program for chairs for ethnic studies, but the proposal we have made would have

[Translation]

à autres choses que des réactions émotives et des fins politiques. On ne devrait peut-être appuyer que les programmes qui se sont révélés efficaces.

Enfin, nous aimerions rappeler que tous les citoyens méritent de connaître ces programmes et de savoir dans quelle mesure ils sont efficaces, étant donné que c'est nous tous qui allons payer leur note.

Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Clifton.

Professeur Hryniuk, avez-vous quelque chose à ajouter avant que nous passions aux questions?

Mme Stella Hryniuk (professeur de l'Université du Manitoba): Notre groupe devait compter un autre membre, mais en son absence, c'est moi qui soulèverai une question qui lui tient particulièrement à coeur et qui a trait à notre exposé. L'absent en question est M. Neil MacDonald, le directeur intérimaire du Centre d'études ethniques de l'Université du Manitoba, centre qui a demandé l'aide financière du gouvernement fédéral. À cet égard, nous n'avons pas encore reçu de réponse définitive à notre demande. Si Neil était ici, il pourrait sûrement vous donner davantage de détails sur tous les échanges qui ont eu lieu. Je tiens seulement à attirer l'attention du Comité sur le fait que cette initiative a été prise mais qu'elle n'a pas encore porté fruit. La proposition date du mois de mars et nous sommes maintenant à la fin d'octobre.

Brièvement, le Centre est conçu pour faciliter le genre de recherches que nous tenons à faire effectuer, surtout dans cette province, mais également ailleurs dans l'Ouest et partout au Canada. Elles porteraient sur les relations interculturelles. Nous estimons réunir les conditions justifiant la création d'un tel centre. Bien entendu, la proposition elle-même décrit tout cela. C'est tout ce que je voulais ajouter.

Le président: Êtes-vous en mesure de nous dire si cette proposition exigera un financement à long terme ou une aide portant sur une année? Sans avoir vu le projet, je suppose qu'il vous sera très difficile de concrétiser quelque chose de significatif sur le plan de l'organisation et des structures si vous recevez des crédits seulement pendant un an.

En second lieu, pouvez-vous nous dire si ce financement sera mixte, c'est-à-dire que la province y participera aussi, ou si au contraire vous espérez de l'aide uniquement de la part du gouvernement fédéral?

Mme Hryniuk: Oui. En réponse à votre question au sujet de la forme de financement envisagée, nous demandons un financement de base, qui produirait ensuite l'argent nécessaire au fonctionnement.

Nous avons cherché à obtenir des ressources ailleurs. Le problème, c'est que jusqu'à maintenant, notre proposition ne s'intègre à aucun des programmes existants au sein de la Direction du multiculturalisme. Il existe bien un programme de création de chaires en études ethniques, mais notre proposition à nous a trait à la mise sur pied d'un institut ou la création

[Texte]

to do with a chair or an institute which is intercultural relations in nature. That effectively disqualifies it from the program of chairs for ethnic studies.

Any other details about funding I think you could derive from the proposal if you so wished.

The Chairman: Thank you.

Mr. Paproski: Just a supplementary question, Mr. Chairman.

I would like to ask the witnesses: Who is funding you on this massive document that you have done here? You have done a great study. Did you get any funding from Multiculturalism? Is it completely Multiculturalism, or who else has funded you?

Prof. Hryniuk: The fat one, the report on our . . .

Mr. Paproski: Yes, the report, the testimony that you have . . .

Prof. Hryniuk: We received money from the Multiculturalism Directorate of the Secretary of State for that study.

Mr. Paproski: And how much did you receive?

Prof. Hryniuk: I am not sure; it was in the range of \$18,000.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski. I turn now to Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much.

I am interested in the work of this committee and what you mentioned about a centre for ethnic relations. Many witnesses have talked to us about the importance of having an institute for multiculturalism which would involve research, and it seems to be somewhat similar to what you are suggesting here.

One aspect interests me: in your proposal for the centre, is it in any way similar to an idea of having an institute for multiculturalism studies in Canada? Also, could you maybe just elaborate more about the value you attach to disseminating information into the community?

Prof. Clifton: We think perhaps there should be regional institutes to examine these kinds of issues. There are regional differences in Canada, and I am sure you are aware, having travelled across the country, that in some regions some issues are more important than in other regions.

We think perhaps universities can provide a major agency for that because many universities have experts in these areas and experts in the issues of research that can in fact engage in this kind of work.

I would like to emphasize that the material we handed out should be just seen as being examples rather than as being

[Traduction]

d'une chaire en relations interculturelles. Cela l'exclut automatiquement du programme d'études ethniques.

Vous pourrez obtenir tous les autres détails sur le financement de la proposition même, si vous le voulez.

Le président: Merci.

M. Paproski: Une question supplémentaire, monsieur le président.

J'aimerais savoir qui a financé la préparation de cet imposant document que vous nous avez apporté. Vous avez fait une étude vraiment impressionnante. Avez-vous obtenu de l'aide financière de la Direction du multiculturalisme, du moins en partie, et qui d'autre vous a accordé de l'argent?

Mme Hryniuk: Vous parlez du gros document, du rapport sur . . .

M. Paproski: Oui, le rapport, les témoignages que vous avez . . .

Mme Hryniuk: Nous avons reçu des crédits de la Direction du multiculturalisme du Secrétariat d'État, au titre de cette étude.

M. Paproski: Et combien avez-vous reçu?

Mme Hryniuk: Je n'en suis pas sûr, mais je crois que c'était environ 18,000 dollars.

M. Paproski: Merci.

Le président: Merci, monsieur Paproski. La parole est maintenant à M. Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup.

Le travail de ce comité m'intéresse ainsi que ce que vous avez mentionné au sujet d'un centre chargé d'étudier les relations ethniques. Bon nombre de témoins nous ont déjà dit qu'il est important de mettre sur pied un institut de multiculturalisme qui s'occuperait de recherche, et il me semble que votre projet correspond à peu près à cela.

Il y a une chose qui retient particulièrement mon attention. Le centre que vous proposez ressemble-t-il à un institut d'études multiculturelles? Aussi, pouvez-vous développer quelque peu la valeur que vous accordez à la diffusion des renseignements au sein de la collectivité?

M. Clifton: Nous sommes d'avis qu'il devrait peut-être y avoir des instituts régionaux qui s'occuperaient d'examiner ce genre de chose. Il y a en effet des différences régionales au Canada, et étant donné que vous avez voyagé partout au pays, vous aurez sans doute remarqué vous-mêmes que dans certaines régions, certaines questions sont plus importantes que dans d'autres.

Nous croyons que les universités peuvent constituer un véhicule primordial à cet égard, car bon nombre d'entre elles comptent des spécialistes dans ces domaines ainsi que des chercheurs, qui peuvent faire ce genre de travail.

Je tiens à préciser que les documents que nous avons distribués doivent être considérés comme des échantillons

[Text]

something that we are arguing for exact replication of this work.

We think a case can be made for institutes in various areas of the country.

On the dissemination of information, we think one of the roles of this institute would be to interrelate with the ethnic groups, not on a one-to-one basis and not in the way perhaps ethnic chairs do in the sense that they are supportive and responsive to a specific ethnic group that in fact raise at least 50% of the money to support the chairs, but they would be responsive and provide an agency for disseminating information to many ethnic groups—the small as well as the large, the weak as well as the strong, those that can provide money for the development of chairs as well as those that do not have the resources to provide money for the chairs. I think in developing the idea of ethnic chairs that, while it is very good, it does not address the issue of the weak as well as the small to the degree that perhaps we should be concerned.

Mr. Lewycky: One of the questions that strikes me is the problem that would be involved in terms of co-ordinating the various types of activities that are occurring in the area, be it ethnic relations, let us say, or in sociology departments or psychology departments or history or faculties of education. It seems to me, just by taking a quick glance at your committee, that you seem to be representative of various disciplines. Would you see the idea of regional institutes as being somehow interdisciplinary or having a co-ordinating function; and, if so, in what ways?

• 1210

Prof. Hryniuk: Yes, we, as a committee, as the steering committee for this institute, certainly, as you can see, thought of ourselves as functioning in an interdisciplinary fashion, and we would recommend that same sort of structure for any other regional centre.

In terms of the co-ordination of activities, we are fully aware of the lack of qualified people, perhaps, to direct the co-ordination of such activities, but we feel very strongly that if such centres do not begin to function some time, we will continue to not have people who can co-ordinate such activities. We have many qualified people who, I am sure, could presently take up positions—people such as Dr. Neil MacDonald—as directors of such institutes. But the functioning of the centre would necessarily be interdisciplinary, yes.

Mr. Lewycky: One of the things we find in various other parts of the country is that, in addition to research, a lot of school boards or school divisions find it necessary also to have resource material that would be available for groups, whether audio-visual material—some sort of resource centre idea. How would you see this relating to the research that your proposal talks about? Could you elaborate on any ideas you might have there?

[Translation]

d'une forme possible mais non comme quelque chose à reproduire en tous points.

Je crois qu'on peut présenter d'excellents arguments à l'appui de la création de tels instituts dans diverses régions de notre pays.

Pour ce qui est de la diffusion des renseignements, nous croyons que l'une des fonctions de cet institut serait d'établir des contacts et d'avoir des rapports avec les autres groupes ethniques, et avec les groupes plutôt qu'avec les particuliers, en ne calquant pas son action sur celle des chaires ethniques, où l'on s'occupe surtout des intérêts et des besoins d'un groupe ethnique précis, c'est-à-dire le groupe qui finance à 50 p. 100 les chaires. Les instituts répondraient plutôt aux besoins de bon nombre de groupes ethniques, les petits aussi bien que les grands, les faibles aussi bien que les forts, ceux qui peuvent fournir de l'argent pour le maintien des chaires ainsi que ceux qui n'ont pas les ressources nécessaires pour en offrir, et leur fourniraient à tous des renseignements. Bien que la création de chaires ethniques me paraisse une excellente idée, elle ne me paraît pas tenir compte du fait que certains groupes sont faibles et petits, enfin pas autant que nous devrions le faire.

M. Lewycky: L'une des choses qui me frappent, ce sont les difficultés qu'on connaîtrait en matière de coordination des diverses activités, qu'il s'agisse de relations interethniques, des activités des départements de sociologie, de psychologie, d'histoire ou encore d'éducation. Lorsqu'on jette un coup d'oeil rapide sur votre comité, vous semblez représenter diverses disciplines. Concevez-vous les instituts régionaux comme des organismes interdisciplinaires ou qui ont plutôt une fonction de coordination; et si tel est le cas, de quelle manière?

Mme Hryniuk: Oui, comme vous voyez, en tant que comité directeur de cet institut, nous pensions avoir décloisonné les différents ordres d'enseignement, et nous ne saurions que recommander le même genre de structure pour tout autre centre régional.

En ce qui concerne la coordination des activités, nous ne savons que trop combien font défaut les gens qualifiés capables de diriger la coordination de telles activités, et nous sommes également persuadés que si ces centres ne prennent pas corps à un certain moment, cette pénurie de gens qualifiés ne fera que se prolonger. Il existe de nombreuses personnes qualifiées qui pourraient, j'en suis sûr, assumer sous peu la fonction de directeur d'une de ces institutions, comme par exemple M. Neil MacDonald. Mais c'est un fait que le centre devrait être interdisciplinaire.

M. Lewycky: D'après ce que l'on nous a dit dans d'autres régions du pays, un grand nombre de conseils scolaires ou d'administrations des écoles auraient également besoin, outre la recherche, de matériel pédagogique—audio-visuel, par exemple—à l'intention des groupes, autrement dit, d'un centre de ressources pédagogiques en quelque sorte. Comment conjugueriez-vous ceci avec la recherche dont vous faites état dans vos propositions? Pourriez-vous nous exposer vos idées sur ce point?

[Texte]

Prof. Hryniuk: It is our understanding also that there is a proposal being put forward by the University of Winnipeg, in this city, to establish just such a resource centre, which, I presume, is not going to have a research base such as ours, and we have consulted with them on this problem. There would be interaction between the two centres and the strength of research that exists in the country, as well as the strength of the research in this city, would be brought together for the resource centre to utilize at the University of Winnipeg.

However, we would also undertake the function, at our centre, of disseminating a certain amount of resource material based on our research, as our presentation today or our portfolio demonstrates; that sort of material, which arises directly out of the research done by the researchers at the University of Manitoba, would obviously immediately be available to the entire community.

Mr. Lewycky: Would you see the institute having any role in terms of sensitizing the rest of the university with regard to multiculturalism? For example, is there any kind of multicultural policy amongst the faculty staff or administration at the University of Manitoba? What is the status of that kind of policy? Are there any written statements? I know that many school boards have this type of policy in their own institutions. Can you comment on the Manitoba scene?

• 1215

Dr. Clifton: I have a couple of comments. I do not think we have an explicit policy of multiculturalism in the university. My reading of the multiculturalism policies that some of the school boards have, as an example, show they are policies that say people should be nice to other people, but they really do not seem to have any focus beyond that—they do not seem to have any way of ensuring that the niceness is carried out in the classroom. For example, in our own study, we had a great degree of difficulty with the school board even accepting... and we are not sure they even accept it now—that there are problems in the schools. They have a policy of multiculturalism, but if they get information that indicates there are some problems in the school which surprised us as well as them, they seemed, to us, to be reluctant to enact anything which would address this or even to make the argument that, while those policies exist, it is a society responsibility and the schools cannot deal with them. The Vancouver School Board, for example, has enacted 19 policy resolutions in an attempt to ameliorate some of the problems in their schools. Some other school boards, even though they have the policies in place, choose not to respond in any way to the issues which are evident within the schools.

Mr. Lewycky: This is at the school level. At the university level, you see some sort of sensitizing in the higher forms of education... even encouraging them to have some sort of policy with a few teeth in it—including the University of Manitoba.

[Traduction]

Mme Hryniuk: Nous croyons savoir que l'Université de Winnipeg se propose de mettre sur pied, ici même, un centre de ressources qui, pour autant que je sache, ne sera pas fondé, comme le nôtre, sur la recherche, et nous nous sommes entretenus de cette question avec ses dirigeants. Les deux centres collaboreraient et les équipes de recherches de cette ville, ainsi que celles de tout le pays, coopéreraient pour alimenter le centre des ressources au service de l'Université de Winnipeg.

Nous nous chargerions toutefois, à notre centre, de la propagation d'une partie de notre matériel pédagogique basé sur notre recherche, vous en avez un exemple dans notre mémoire, ou dans notre dossier: ce genre de documentation qui procède directement de la recherche effectuée à l'Université du Manitoba, serait, bien entendu, mis immédiatement à la disposition de toute la collectivité.

M. Lewycky: L'institut devrait-il, à votre avis, sensibiliser l'université, dans son ensemble, aux problèmes du multiculturalisme? Ainsi, existe-t-il une politique multiculturelle parmi l'administration ou les membres des facultés de l'Université du Manitoba? Comment se présente ce genre de politique? Cette politique a-t-elle pris corps dans un texte? Je sais que beaucoup de conseils scolaires ont adopté ce genre de politique pour leurs propres établissements. Qu'en est-il au Manitoba?

M. Clifton: J'aurais plusieurs choses à dire sur ce sujet. Je ne crois pas que l'université ait explicitement adopté une politique de multiculturalisme. En ce qui concerne les politiques de multiculturalisme des conseils scolaires, il s'agit, d'après ce que je comprends, d'exhortation à la bienveillance les uns envers les autres, sans pour autant aller plus loin, sans que, par exemple, des moyens ne soient donnés pour faire en sorte que cette bienveillance se traduise effectivement au niveau de la classe. C'est ainsi que dans notre propre étude, nous avons eu de grandes difficultés à faire admettre aux conseils scolaires—et nous ne sommes même pas sûrs d'y être parvenus—qu'il existe des difficultés dans les écoles. Les conseils scolaires ont, certes, une politique de multiculturalisme, et sitôt que nous leur faisons remarquer l'existence, à l'école, de problèmes qui nous surprenaient autant qu'eux, nous rencontrons chez eux une grande résistance devant toute action. Il est même arrivé qu'on nous rétorque que ses politiques existent bel et bien, mais que la responsabilité retombe sur la société et que les écoles n'y peuvent rien. C'est ainsi que le conseil scolaire de Vancouver, pour tenter de remédier à certains des problèmes de ses écoles, a promulgué 19 résolutions, mais que d'autres conseils scolaires, tout en ayant déjà institué une politique du multiculturalisme, n'ont manifesté aucune réaction devant les difficultés qui surgissaient dans les écoles.

M. Lewycky: Nous parlons ici des écoles, mais au niveau des universités, envisagez-vous une sorte de sensibilisation dans l'éducation supérieure, en encourageant certaines d'entre elles, par exemple l'Université du Manitoba, à prévoir une politique un peu plus musclée?

[Text]

Dr. Clifton: Yes, of course. There are a lot of people, as you pointed out before, doing research on these issues in the university. One of the functions of the institute would be to provide some sort of way that this information they are discovering and working with could be disseminated to members of the community at large, rather than just through the academic journals so that their colleagues read it. Some people in society may find that information of some importance in their own deliberations.

Prof. Hryniuk: There is also a problem of communication between the school board and the researchers, which is not being dealt with particularly well. Certainly, in this city, when researchers attempt to do research in the schools as we did, there are problems with a positive response from the school board to the efforts that we make. We are not alone in this. There have been studies attempted on drug abuse and French immersion. These studies have had difficulties because of school board interference and intervention and this makes it problematic for research to be carried on and for results to be disseminated.

Mr. Lewycky: But you feel that an institute would help overcome some of these barriers if it had more of a legitimate function.

Prof. Hryniuk: Yes.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: On behalf of the committee, I just want to express our great appreciation for the research you have done. It is excellent and it is very, very helpful. I am particularly intrigued by the paper you submitted to *The Winnipeg Free Press*, entitled *A Long Road to Multiculturalism*. I had a chance to read it very quickly. I see it as a very helpful document in terms of setting the scene for where we are at today. This is very helpful to us when we try to define what our task is going to be—to find a new Canada taking into account the changing structure. You quote somebody in the paper—or perhaps it is your own words . . . “we might remember that society is a living organism composed of us”. I suspect that is not a widely shared concept, that we have somehow fixed in our minds that our society is fixed, that it is not evolving. But you are pointing out that it has historically evolved and it will continue to evolve. I find that very, very helpful.

• 1220

I read your original brief which was submitted quite early. I must say I am getting to that age where memory is a problem—and they say memory is the second thing to go—so I am not sure I can recall it in great detail. But I was intrigued by one study to which you referred that indicated, in terms of performance, Polish-Canadian students and Ukrainian-Canadian students—I hate to use those hyphenated words, but for the sake of the question I am proposing it might be helpful—their levels were down. I do not understand that; their performance levels were down. That struck me, as I read it a month or two ago.

[Translation]

M. Clifton: Oui, bien sûr. Comme vous l'avez indiqué toute à l'heure, un grand nombre de gens dans cette Université se livrent à la recherche sur ces questions. L'institut aurait pour fonction, entre autres, de diffuser dans la société, par certains canaux, l'information qui est mise à jour, au lieu de simplement la consigner dans des revues savantes dont prendront connaissance les collègues. Dans certains cercles, cette information pourrait être mise à profit pour les délibérations.

Mme Hryniuk: Une autre question qui n'est pas très bien résolue, c'est la communication entre le conseil scolaire et les chercheurs. Dans une ville comme celle-ci, lorsque les chercheurs vont travailler, comme nous l'avons fait, dans les écoles, nous ne trouvons pas toujours auprès du conseil scolaire l'accueil que nous aimerions rencontrer. Ce n'est pas seulement notre cas, certes, et dans les enquêtes entreprises sur la toxicomanie, et les programmes d'immersion en langue française, ces études ont connu des déboires en raison de l'intervention de conseils scolaires, ce qui complique la recherche à effectuer, et la dissémination des résultats.

M. Lewycky: D'après vous, toutefois, l'existence d'un institut aiderait à surmonter certains de ces obstacles s'il avait des attributions mieux définies.

Mme Hryniuk: C'est vrai.

M. Lewycky: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Au nom du Comité, je voudrais vous dire combien les travaux de recherche que vous avez faits nous ont impressionnés. C'est un excellent travail, et fort utile. J'ai pu lire rapidement l'article que vous avez envoyé à *The Winnipeg Free Press*, intitulé *Long Road to Multiculturalism*. Ce document est fort utile dans le sens où il brosse un tableau de la situation actuelle, ce qui nous aidera beaucoup lorsque nous essaierons de définir notre mission et de découvrir la voie à suivre par notre pays, si l'on tient compte des changements qui se sont produits dans les structures. Vous citez, dans ce document—ou peut-être sont-ce vos propres termes: «à nous de nous souvenir que la société est un organisme vivant et que nous en sommes nous-même les éléments constitutifs». Ce n'est probablement pas une notion très répandue, et nous semblons avoir devant les yeux l'image d'une société immuable, fixe. Mais vous montrez bien, au contraire, qu'elle a subi une évolution et que les choses n'en resteront pas là. C'est une notion très utile.

J'ai lu le premier mémoire que vous avez soumis il y a quelque temps déjà. Je reconnais que je suis parvenu à l'âge où la mémoire vous joue des tours—on dit que c'est la mémoire que l'on perd en second—et j'avoue que je ne me souviens pas des détails. Mais vous y parliez d'une étude sur le niveau de performance des étudiants canadiens d'origine polonaise et ukrainienne—j'ai horreur de parler ainsi de l'origine des Canadiens, mais compte tenu de la question que je veux vous poser, je crois que c'est nécessaire—et cette étude concluait que leur niveau avait baissé. Je ne me l'explique pas, mais cela semble un fait, et cela m'a frappé lorsque je l'ai lu il y a un ou deux mois.

[Texte]

Would you comment on that? It is that portion where it says the German, British and Italian students had the highest level of performance; then they said Portuguese, Polish and Ukrainian had the lowest.

Dr. Clifton: No, we have done work since then. That was the basic report that was presented. What we would like to find out are the reasons for that, which we have not been able to completely determine yet. One of the things we are arguing in favour of is that this type of research is necessary and we have to continue this type of research.

We have picked up a couple of the issues in the report and tried to develop that further; for example, the teachers' expectations. We can talk to you quite a bit about that issue. But we have not done the analysis of the performances to indicate whether or not those differences are statistically significant; that is, whether they are real or whether they are the artifacts of other sorts of cultural baggage children bring with them to the schools.

So we do not have the answer to that at the present time. We have been working on the dataset for three years, and that is one of the things we have on our plate to deal with when we get the opportunity to in fact do that. I am sorry.

The Vice-Chairman: So you know it exists but you do not know why.

Dr. Clifton: That is right, yes.

Prof. Hryniuk: We propose research to answer that question.

The Vice-Chairman: Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Chairman.

Dr. Clifton, you say this has been an ongoing program for three years now, two years, one year?

Prof. Hryniuk: I was trying to date it back to when the project began. It was the fall of 1980, so it is now three years.

Mr. Paproski: Could you tell us—this is in regard to the improving race relations in the classrooms; it is on page 66 of your report—more about the remediation programs developed in the United States for improving race relations?

Dr. Clifton: Yes, a number of things have been developed in various places and tested out in various places. When we obtained this information, our proposal was to try some of these remediation programs in the schools and to have a research program that went along with them to see if, in fact, they made any difference or not.

Now, a number of programs have been tried to remediate various types of problems that some minorities have experienced. Some of the programs you perhaps know about are compensatory education programs, which are things like programs to help children who come from specific minority groups deal with education in a better way than they would otherwise by bringing them to school at a very young age and giving them instruction in such a way that they could fit into the educational system when they become five or six years of

[Traduction]

Pourriez-vous expliciter cela? C'est le passage où on constate que les étudiants italiens, britanniques et allemands ont les meilleurs résultats, et les portugais, polonais et ukrainiens les moins bons.

M. Clifton: Nous avons depuis poursuivi ces travaux, c'étaient les premiers résultats qui ont été présentés. Ce à quoi nous voudrions nous attacher, c'est d'en découvrir les causes, ce que nous n'avons pas encore pu faire complètement jusqu'à présent. Ce genre de recherche nous paraît nécessaire, et nous devons poursuivre dans cette voie.

Nous avons relevé certains des problèmes soulevés dans le rapport et avons essayé d'aller plus avant, par exemple la question des attentes des enseignants, dont nous aurions beaucoup à dire. Mais nous n'avons pas procédé à l'analyse des performances pour voir si elles étaient statistiquement significatives; c'est-à-dire si elles sont réelles ou si elles découlent du bagage culturel que les enfants amènent à l'école.

Nous n'avons pas encore la réponse à cette question. Nous travaillons depuis trois ans à la collecte des données et lorsque nous serons en état de le faire, c'est l'une des questions que nous devons élucider. Je regrette.

Le vice-président: Vous savez donc que le fait existe, mais vous n'en connaissez pas la raison.

M. Clifton: Oui, c'est exact.

Mme Hryniuk: Nous voulons pousser la recherche plus loin pour pouvoir répondre à cette question.

Le vice-président: Monsieur Paproski.

M. Paproski: Je vous remercie, monsieur le président.

Vous dites, monsieur Clifton, que ce programme existe maintenant depuis trois ans ou deux, ou une année?

Mme Hryniuk: J'essayais de me rappeler la date de mise en train du projet. C'était à l'automne 1980, il y a donc trois ans maintenant.

M. Paproski: Pourriez-vous nous dire, à propos de l'amélioration, dans les classes, des relations entre les races, dont vous parlez à la page 66 de votre rapport, en quoi consistent ces programmes correctifs mis en place aux États-Unis pour améliorer les relations entre les races?

M. Clifton: Oui, certaines mesures ont été prises en différents endroits, et mises à l'essai. Lorsque nous avons pu prendre connaissance de cette information, nous avons voulu mettre à l'essai dans les écoles certains de ces programmes correctifs en les accompagnant d'un programme de recherche pour vérifier si ces programmes avaient un effet quelconque.

Un certain nombre de programmes ont été mis à l'essai pour redresser différentes catégories de problèmes ressentis par certaines minorités. Certains d'entre eux, dont vous avez sans doute entendu parler, consistent à étoffer le programme d'enseignement d'enfants originaires de certains groupes minoritaires afin de les préparer à mieux aborder l'école, en les scolarisant très jeunes et en leur donnant une préparation qui leur permette de s'adapter au système lorsqu'ils atteignent l'âge de 5 ou de 6 ans. Certains de ces programmes ont eu

[Text]

age. Some of those programs have been very effective, and some of them have been not very effective. Generally, the programs that have begun earliest, generally those that are the greatest intervention into the child's life, have been more effective; those that have begun later in the child's age and have not been much of an intervention into his life, have been less effective.

• 1225

The types of programs that we were thinking about were different from this though. They were designed to improve attitudes. What we wanted to attempt to implement was a set of programs called co-operative learning strategies. This means that the teacher would divide the classrooms up on a random basis and teach the children and then have the children from the various groups—the five or six randomly selected groups—compete against each other in the same sort of way that a volleyball team in a house league competes. As you perhaps know from your own children going through junior and senior high school, they are involved in house leagues; volleyball teams compete against each other, and there seems to be a great degree of success that results from that kind of activity. Programs that could be used in classrooms have in fact been designed and can be used, using these strategies. They seem to work because they provide greater reinforcement for positive learning, and greater reinforcement for positive inter-ethnic attitudes as children must interact across ethnic groups, rather than between ethnic groups. For each success of a child on the specific team, everyone receives some sort of positive reinforcement. As a result of that, all the members of the team give positive reinforcement to the child in that group.

So these are the types of programs that we were thinking about. There are also other programs that would be designed by having counsellors and teachers in services so they could be more aware.

Mr. Paproski: That is my next question. How would you go about developing the multicultural education program for parents and other adults that you recommend on page 67 of that report?

Dr. Clifton: We could start with the teachers. There is a number of things that could be done. One of the simple things is to become aware of these issues and to disseminate information in the media—the public press—so that parents and teachers and all the citizens of this society can be aware of important issues, and some of the research that bears upon an important issue in our society. That is one level of intervention.

Other levels of intervention could be in terms of counsellors, in terms of workshops, in terms of ethnographic studies within classrooms. I have sat in classrooms and have observed what went on in some classrooms, and it is really quite frightening. Personally, I would not want my child in some of those classrooms because of the tensions that are exhibited within the classroom between various groups of students. That kind of work would be another level of intervention.

Another level of intervention would be the development of strategies for restructuring classrooms so that it is not simply a

[Translation]

d'excellents résultats, d'autres moins. D'une façon générale, on peut dire que ceux qui ont porté le plus de fruits, sont ceux qui sont intervenus plus tôt dans la vie de l'enfant de façon plus dynamique, alors que des programmes agissant avec moins de vigueur et à un âge plus avancé n'ont pas été très satisfaisants.

Le genre de programmes auxquels nous pensions étaient toutefois différents de ceux-ci, car ils visaient à améliorer les attitudes. Nous avons voulu essayer de mettre en oeuvre un ensemble de programmes appelés stratégies d'apprentissage coopératif. Dans un programme de ce genre, la classe est subdivisée en groupes de façon aléatoire, puis le maître enseigne et les cinq ou six groupes ainsi constitués au hasard entrent en compétition l'un avec l'autre, comme cela se fait lors d'une compétition intra-muros, dans une école, entre les équipes de volleyball. Si vous avez des enfants à l'école secondaire, vous savez sans doute que des matchs se déroulent dans l'établissement même, par exemple en volleyball, et que ce genre d'activité est très motivant. Des programmes qui pourraient être utilisés en classe ont, en fait, été conçus et sont utilisables en mettant ces stratégies en oeuvre. S'ils donnent satisfaction, c'est parce qu'ils renforcent davantage l'apprentissage positif et qu'ils renforcent également les attitudes positives d'une ethnie à l'autre, car au lieu d'opposer un groupe ethnique à l'autre, l'interaction doit se faire par-dessus les barrières des ethnies. Chaque fois que dans une équipe, un enfant marque un point, le bénéfice en revient, en quelque sorte, à tous de sorte que les membres de l'équipe encouragent l'enfant en question.

C'était donc là le genre de programmes auxquels nous pensions, mais il y en a également d'autres, où l'on ferait appel aux conseillers et aux enseignants pour qu'ils puissent être plus vigilants.

M. Paproski: Ma question suivante porte sur votre recommandation de la page 67 du rapport: comment vous y prendrez-vous pour mettre au point un programme d'éducation multiculturel à l'intention des parents et autres adultes?

M. Clifton: On pourrait commencer par les enseignants et, dans ce domaine, on peut faire plusieurs choses. L'une des plus simples, c'est de prendre conscience des problèmes et de les porter à la connaissance des médias—la presse—afin que les parents, enseignants et tous les membres de la société soient au courant des grands problèmes et de la recherche que l'on fait à leur sujet. C'est une façon de procéder.

On pourrait également placer l'action à un autre niveau, celui de conseillers, d'ateliers, d'études ethnographiques en classe. Il m'est arrivé de m'asseoir en classe et de suivre ce qui s'y faisait, et j'en ai été épouvanté. Je ne voudrais pas laisser mon enfant dans certaines de ces classes, à cause des tensions qui s'y manifestent entre les groupes. Ce genre de travail pourrait constituer un autre niveau d'intervention.

On pourrait également mettre au point des stratégies permettant de restructurer les classes, afin qu'on ne s'y

[Texte]

recitation type of activity that goes on. If you sit in classrooms you see that what happens is that a teacher asks questions and students responds to the questions. There are other ways of structuring the learning activities in classrooms that do not depend upon that kind of activity. These other ways can be more effective in developing positive interaction among students within the classroom. What usually happens in the recitation type of classroom is that students who are competent, students who are verbal, students who are bright, students who can speak the language well, respond, and those students who do not have those attributes do not respond. The teacher does not get positive reinforcement from asking questions of those students, the students themselves feel badly trying to respond in a way that other students may make fun of, and all sorts of other things.

• 1230

This means going right into classrooms and restructuring the way these types of activities take place in classrooms, which may in fact mean going into faculties of education and restructuring the way teachers are trained to teach. So there is a whole range of activities, I think, from very minor interventions to very major interventions and how serious we are about the issue would depend upon the kinds of activities. If we just want to be political about it, if we just want to say that we are doing something without really doing it, we can talk very glibly about it. If we really want to do something, we can do some more serious . . .

Mr. Paproski: I want to thank you very much. There are many more questions I would like to ask you, but I think we will just carry on and read your report. My colleagues may have something else they would like to ask. Thank you, sir.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski. Mr. Veillette.

Mr. Veillette: Dr. Clifton, in the various studies you have made on ethnic groups, you talk about the British, Filipino, French, German, Italian, native Indian, Polish, Portuguese, Ukrainian; when you talk about the French, is that French from France, or French from Quebec or some other place in Canada?

Dr. Clifton: The students identified themselves in terms of these ethnic groups and these were French of Manitoba. They defined themselves as being French of Manitoba. There is some controversy about that specific group, because some of them could be Métis, in the sense that they could be French-native, but they chose to define themselves as being French.

Mr. Veillette: You mean that those French people here in Winnipeg consider themselves to be a minority group, a visible minority.

Dr. Clifton: That is another question. I think perhaps they do, at least given the present political controversy that is going on in the province. Our study was done before this controversy developed and the children were asked to identify themselves in terms of any ethnic group that they wished to use. A certain group defined themselves as being French. We would then take

[Traduction]

contente plus de réciter des leçons. Lorsque vous suivez une leçon, vous constatez que le maître pose des questions, et l'élève y répond. Mais les activités d'apprentissage peuvent se concevoir sous une autre forme qui n'implique pas ce genre d'activités. Il existe d'autres façons plus efficaces pour faire intervenir l'élève de façon positive en classe. Dans le genre de classe où on récite des leçons, ceux qui sont capables, qui savent s'exprimer, qui sont vifs, qui parlent bien la langue donnent les réponses, et ceux qui ne sont rien de tout cela se taisent. L'enseignant n'a pas de gratification à poser des questions à ces élèves, et ces derniers sont embarrassés de devoir répondre au risque de déclencher les moqueries de leurs condisciples, et toutes sortes d'autres facteurs jouent.

C'est donc la façon même de faire la classe qu'il faut changer, ce qui pourrait déboucher sur une réforme de la façon dont sont formés les enseignants. Il existe donc toute une panoplie d'activités, allant des interventions mineures aux interventions majeures, et l'intérêt que nous portons à la question dépendra du genre d'activités. Si nous ne nous occupons que de la façade politique de la question, si nous voulons avoir l'air de faire quelque chose, mais que ce n'est que pour la frime, nous pourrions tenir de longs discours sur ce sujet. Et si nous voulons vraiment agir, il y a des choses plus sérieuses . . .

M. Paproski: Je voulais vous remercier, il y a bien d'autres questions que je voudrais vous poser, mais je crois qu'il vaut mieux nous laisser continuer la lecture de votre rapport. Mes collègues auront peut-être d'autres questions à vous poser. Je vous remercie, monsieur.

Le président: Merci, monsieur Paproski. Monsieur Veillette.

M. Veillette: Monsieur Clifton, dans les différentes études que vous avez faites de groupes ethniques, vous parlez des Anglais, des Philippins, des Français, des Allemands, des Italiens, des Autochtones, des Polonais, des Portugais, des Ukrainiens; mais lorsque vous parlez des Français, s'agit-il des Français de France, des Français du Québec ou des Français d'autres endroits du Canada?

M. Clifton: Ce sont les élèves qui ont dit appartenir à ces différents groupes ethniques, et parmi ceux-ci, il y avait des Français du Manitoba, c'est ce qu'ils ont déclaré être. Il y a une certaine controverse à propos de ce groupe, car certains d'entre eux sont peut-être des Métis, donc d'origine française, mais ils ont choisi de se dire Français.

M. Veillette: Vous voulez dire que les Français de Winnipeg se considèrent comme formant un groupe minoritaire, une minorité visible?

M. Clifton: C'est une autre question. C'est peut-être ce qu'ils font, compte tenu, tout au moins, de la controverse politique qui sévit actuellement dans la province. Notre étude date d'avant cette controverse et on a demandé aux enfants de dire à quel groupe ethnique ils pensaient appartenir; un groupe d'entre eux a déclaré être Français, et nous avons interprété

[Text]

that as being French-Canadian from Manitoba. Am I answering your question?

Mr. Veillette: Yes.

Since they consider themselves to be a visible minority, could you tell me if, in the schools, there is any problem with the French people?

Dr. Clifton: We are really not in a position to answer that from our study, but recently we have heard that it is an issue and that people concerned with the education of French people in Manitoba in the last few months have, in fact, been getting phone calls and other sorts of indications that there is a problem there, that it is being defined as being an issue in the schools. I do not know how to put it any more diplomatically than that.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Before we break for lunch—Mr. Paproski is looking very famished over there . . .

Mr. Paproski: There you are, there is discrimination for you.

The Chairman: —I refer you to a situation report on race relations in Winnipeg. There were several done in major cities throughout the country. Picking up on the questioning of Mr. Veillette, there is a statement in this study, vis-à-vis Winnipeg, that I would like you to comment on, if you feel you can. It is that:

In some schools the students gang together for protection from white students. It can be unsafe to go to the washroom or to walk home alone.

Prof. Hryniuk: What type of comment would you expect from us on that? Do you mean, did we find that in our study as well?

• 1235

We did not have the opportunity to conduct the behavioural components of the study that we had hoped to; that is, we were only able to do the two questionnaires that we wanted to do. We hope to extend the study to include behaviour, such as to observe behaviour of students. However, we did have the opportunity to observe some students, because we were in the classrooms for that period of time. In the design state of the study as well, I and the other researchers were able to visit the schools.

This is purely personal: there seems to be that sort of grouping from time to time. It could be based on any number of factors, as you can imagine. But it is something that ought to be done more systematically—the research on behaviour of that nature. To define the dimensions of the problem in terms of behaviour ought to be done, and we were not able to do that, unfortunately.

Dr. Clifton: One of the things is that the press certainly picked those issues up, and one of the reasons we were

[Translation]

ceci comme signifiant Franco-Canadiens du Manitoba. Ai-je répondu à votre question?

M. Veillette: Oui.

Puisqu'ils se considèrent comme une minorité visible, pourriez-vous me dire s'il y a des difficultés avec ce groupe dans les écoles?

M. Clifton: Nous ne sommes pas en mesure, d'après notre étude, de répondre à cette question, mais nous avons récemment entendu dire que cela pose des difficultés et que ceux qui s'occupent de l'éducation des Français au Manitoba ont, dans les derniers mois, reçu des appels téléphoniques et autres sortes de signes tendant à indiquer qu'il existe un problème, que l'on peut définir cette question comme constituant un problème dans les écoles. Je ne sais pas comment je pourrais m'expliquer de façon plus diplomatique.

Le président: Je vous remercie, monsieur Veillette.

Avant de lever la séance pour le déjeuner, et M. Paproski m'a l'air bien affamé . . .

M. Paproski: Voyez de nouveau comment on me traite, voyez la discrimination dont je suis victime!

Le président: . . . je voudrais vous renvoyer à un rapport sur la situation des relations raciales à Winnipeg. Plusieurs rapports de ce genre ont été faits pour les grandes villes du Canada. Je voudrais relever, à propos des questions de M. Veillette, une déclaration qui se trouve dans ce rapport, qui porte sur Winnipeg, et sur laquelle j'aimerais avoir vos commentaires, si vous le pouvez. Voici le passage en question:

Dans certaines écoles, les élèves se mettent à plusieurs par crainte des Blancs car il peut être dangereux d'aller aux toilettes seul ou de rentrer seul chez soi.

Mme Hryniuk: Quel genre de commentaire attendez-vous de moi? Est-ce que vous me demandez si nous avons pu constater cela dans notre étude?

Nous n'avons pas pu, comme nous l'espérons, faire l'analyse des éléments du comportement et n'avons pu que recourir aux deux questionnaires. Nous espérons élargir l'étude pour y faire entrer l'observation du comportement des élèves. Nous avons toutefois eu l'occasion d'observer certains d'entre eux, parce que nous avons passé un certain temps dans les classes. Au cours de la mise au point de l'étude, j'ai également pu, de même que d'autres chercheurs, visiter les écoles.

C'est donc une observation uniquement personnelle que j'ai faite, mais il est effectivement arrivé que j'ai assisté à ce genre de regroupement. Cela est peut-être dû à un certain nombre de facteurs, comme vous pouvez aisément l'imaginer. Mais l'étude de comportements de ce genre devrait être faite plus systématiquement. Il conviendrait de tracer les dimensions du problème en matière de comportement, et nous n'avons malheureusement pas pu faire cela.

M. Clifton: L'un des facteurs, c'est que la presse a certainement relevé ces questions, et c'est en fait à cause de tous les

[Texte]

contacted and asked to do the study was there were a lot of reports in the press, as you can see from the cover of our report that we have reproduced there, that would indicate that was in fact an issue. The reason they asked us to do the study was because of all of these reports being presented in the press. What we wanted to do was find out whether it is just the press becoming more sensitive to these issues, or it is ethnic groups becoming more sensitive to their rights and they are just now standing up, or that things have in fact changed.

One aspect of our study would indicate that perhaps things have changed. I refer you to the paper that was presented at the Canadian Ethnic Studies Association and the table in our study showing that the incidence of social distance between 1971 and 1981 has changed specifically for visible minorities: Filipinos, native Indians, East Indians, and people of that visibility. If that is true, if it is true for schools, if it is true for the society, then perhaps we are in a more difficult situation now than we were in 10 or 12 or 13 years ago, when the previous study was done.

This is the type of work we are trying to argue in favour of. Unless we know what the lay of the land is now in comparison with the way it was 10 or 15 or 20 years ago, the policies that we make and the implementations that we have may not be redressing a long, historical, evolutionary problem. We think this kind of information provides the basis for systematically attacking these issues.

The Vice-Chairman: It is too bad we do not have more time. It is a very, very interesting discussion.

Again, I want to reiterate how much we appreciate the work you have done. Carry on, please, because the kind of work you are doing is very, very important, and it is well done.

Mr. Paproski: Thank you very much.

The Vice-Chairman: We will adjourn until 1.30 p.m.

AFTERNOON SITTING

• 1330

The Chairman: We will now resume our hearings with, this afternoon, our first witness, Mrs. L. Lam, Administrator, the Tuxedo Villa Nursing Home. Welcome, Mrs. Lam.

Mrs. L. Lam (Individual Presentation): Thank you, Mr. Chairman. While I am the administrator of Tuxedo Villa Nursing Home, I want the committee to understand that this is an individual brief and not in any way representative of the business I am in.

Mr. Chairman and hon. gentlemen, I wish to emphasize several points in presenting my personal views on the successful integration of visible minorities into Canadian life. The committee has referred to this as the "amelioration of relationships between visible minorities and other Canadians".

[Traduction]

reportages qui ont été faits que l'on nous a demandé de procéder à cette étude, comme l'indique la couverture de notre rapport, qui montrerait qu'il y a effectivement problème. C'est à cause justement de tous les articles parus sur ce sujet dans la presse que l'on nous a demandé de faire ce rapport. Notre objectif, à nous, était de découvrir si c'était la presse qui était sensibilisée à ces problèmes ou si c'étaient les groupes ethniques qui étaient devenus davantage conscients de leurs droits et qui entendent les défendre, ou si c'est la situation elle-même qui a évolué.

Par l'un de ses côtés, notre rapport tendrait à indiquer que c'est peut-être la situation qui a évolué. Je vous renvoie au mémoire qui a été présenté à l'Association canadienne d'études ethniques ainsi qu'au tableau, dans notre étude, qui montre que l'incidence des distances sociales a manifestement changé, entre 1971 et 1981, pour les minorités visibles: les Phillipins, les Indiens autochtones, les Indiens de l'Inde et autres. Si c'est exact et si tel est le cas dans les écoles et dans la société, nous connaissons peut-être des difficultés plus grandes qu'il y a 10, 12 ou 13 ans, lorsqu'a été faite l'étude précédente.

C'est là le genre de travail que nous réclamons. Si nous ne savons où en sont les choses par rapport à ce qu'elles étaient il y a 10, 15 ou 20 ans, les politiques que nous arrêtons et les mesures que nous prenons risquent de tourner à vide, sans infléchir une longue évolution inscrite dans l'histoire. Ce genre d'information, à notre avis, permet d'attaquer de front ces questions.

Le vice-président: Il est vrai regrettable que nous ne disposions pas de plus de temps, car c'est une discussion extrêmement intéressante.

Je voudrais encore une fois vous dire combien nous apprécions le travail que vous avez fait. Continuez sur cette voie, car votre travail est fort important, sans compter qu'il est bien fait.

M. Paproski: Merci beaucoup.

Le vice-président: Nous allons donc lever la séance jusqu'à 13h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Nous reprenons maintenant nos audiences avec comme premier témoin, cet après-midi, M^{me} L. Lam, administratrice du Foyer Tuxedo Villa. Bienvenue, madame Lam.

Mme L. Lam (mémoire individuel): Merci, monsieur le président. J'administre le Foyer Tuxedo Villa, mais le Comité doit bien comprendre que je présente un mémoire à titre personnel et non pas du tout comme représentante de mon secteur.

Monsieur le président, messieurs les députés, je viens vous présenter mon point de vue personnel sur une intégration réussie de membres des minorités visibles à la société canadienne. Je soulignerais à cet effet divers points. Le Comité parle lui de «l'amélioration des relations entre les minorités

[Text]

I would like to raise five major areas for consideration when dealing with the subject. These five areas are:

1. A historical perspective to the process of integration.
2. Participants in the integration process.
3. Responsibilities of these participants.
4. The present state of the integration process.
5. The future that integration holds for us.

In the first area, the historical perspective, let me say that integration of any visible minority group into the mainstream of Canadian life can be seen as a process occurring over time. To illustrate, I cite the case of the Chinese people in Canada. The Chinese have been in Canada for a little over 130 years and, in the beginning, the people were known in the press as "the yellow peril". This "yellow peril" group is now fully integrated and a widely accepted member of Canadian society. This acceptance was not easily won nor did it occur overnight.

In the beginning there were inhumane and restrictive immigration laws, attempts at segregated schools, overt anti-Chinese sentiments actively supported by government, school, church, business and the press. But following the second world war there were many changes in these societal attitudes. The year 1947 saw the granting of the franchise to the Chinese and a repeal of the inhumane Exclusion Act of 1923. There was a gradual 180-degree swing in attitude toward the Chinese. When the laws of the country changed, and when society granted a modicum of acceptance, the Chinese were able to work within this framework to establish themselves as worthwhile, contributing, citizens. I review these historical facts for the committee just to illustrate that ethnic integration is a process occurring over time, and to illustrate that there are three elements: government, visible minority and the community—all of which are involved in any integration process of a group of people.

Under my second point, relating to the participants in the process of integration, these include those three elements: the government, meaning that is those in authority; the visible minority group themselves; and the community at large. No one group has the greater responsibility for it, but each group and each individual within that group has a specific responsibility and a specific role to play.

The third area, the responsibilities of the participating individuals and groups, because each element, or group, does have responsibilities. First, in terms of the government, I would say that the authority groups clearly have the responsibility for developing, directing, implementing and maintaining laws and policies which are non-discriminatory in nature, and which uphold the rights of all Canadians. It is important that we operationalize these laws and policies through non-discriminatory practices and procedures.

As to the visible minority groups themselves, these individuals within the visible minority group have a responsibility to recognize that laws and policies of the country apply to all citizens, including them. Newcomers have to understand and recognize that, because we have a highly developed organized labour market, there are rules and regulations governing entry

[Translation]

visibles et les autres Canadiens». Je retiendrai donc cinq principaux sujets d'étude en rapport avec cette question. Ce sont les suivants:

1. L'historique du processus d'intégration.
2. Les intervenants à ce processus.
3. Les responsabilités de ces intervenants.
4. L'état actuel de l'intégration.
5. L'avenir que nous réserve cette intégration.

Pour ce qui est premièrement de l'historique, je dois dire que l'intégration d'une minorité visible à la société canadienne prend un certain temps. Par exemple, je peux vous donner le cas des Chinois au Canada. Les Chinois sont ici depuis un peu plus de 130 ans et, au début, on les appelait dans les journaux: «le péril jaune». Ce «péril jaune» est maintenant parfaitement intégré et très bien accepté comme membre de la société canadienne. Cette acceptation ne s'est pas faite facilement ni du jour au lendemain.

Au début, les lois de l'immigration étaient inhumaines et très restrictives; on a tenté d'ouvrir des écoles séparées, et il circulait de très forts sentiments contre les Chinois avec l'appui du gouvernement, des écoles, de l'église, des entreprises et de la presse. Pourtant, à la suite de la Seconde guerre mondiale, la société a changé d'attitude. En 1947, les Chinois se sont vu accorder le droit de vote et la Loi sur l'exclusion de 1923, qui était inhumaine, a été abrogée. Petit à petit, l'attitude à l'égard des Chinois a radicalement changé. Une fois les lois du pays modifiées, une fois que la société les a acceptées, les Chinois ont pu se faire valoir dans ce cadre comme des citoyens utiles. Je rappelle ces faits historiques pour vous montrer à quel point il faut du temps pour assurer l'intégration d'une ethnie et pour montrer aussi que trois éléments sont nécessaires pour cette intégration, à savoir le gouvernement, la minorité visible et la collectivité.

Pour ce qui est des intervenants dans le processus d'intégration, le second sujet, ils appartiennent à trois catégories: le gouvernement, c'est-à-dire les autorités, les membres de la minorité visible elle-même et enfin la collectivité dans son ensemble. Les trois catégories ont une responsabilité égale mais chacune et chaque intervenant au sein de ces catégories ont une responsabilité et un rôle bien défini.

Comme chaque intervenant a des responsabilités, c'est là le troisième sujet. Les autorités gouvernementales ont de toute évidence la responsabilité d'élaborer, d'adopter et de faire respecter des lois et des politiques non discriminatoires qui font valoir les droits de tous les Canadiens. Il est important de rendre ces lois et politiques applicables en trouvant des pratiques et procédés non discriminatoires.

Quant aux membres des minorités visibles eux-mêmes, ils ont la responsabilité d'admettre que les lois et politiques du pays s'appliquent à tous les citoyens, y compris eux-mêmes. Les nouveaux arrivants doivent comprendre ou admettre que, comme le marché du travail est très organisé, il leur faut respecter les règles et règlements régissant leur participation à

[Texte]

to the labour force. Philosophically our capital intensive society operates on a somewhat different basis from a labour intensive society. Labour contracts and in-house policies and procedures regarding work schedules apply to all employees. We also have laws governing the neighborhood in which we live and they have to be learned and adhered to. I mean things like zoning bylaws, health and sanitation bylaws, noise bylaws, all of which have to be learned when one moves into a new society or into a new country.

• 1335

Certainly, the community at large has a responsibility and individuals in the community need to establish the climate which allows people to integrate comfortably and without fear and anxiety. It is at the community level where problems often begin. It is important for us to teach, and to learn about, each other's living patterns and social customs, so that we may find commonalities and prevent misunderstandings.

The fourth area I would like to explore is the present state of the integration process. What is happening in the integration process? Our present system of helping members of the visible minority groups integrate is certainly far changed from the days when the first trickle of Chinese immigrants came to Canada more than 130 years ago. It is also much changed from the days of the first waves of Polish, Ukrainian, Jewish and English immigrants to Manitoba. In the past it was individual survival and dependence upon the group for help in times of crises. Today we have established many helping groups, and they include bodies like the federal and provincial Human Rights Commissions which help to deal with problems in labour and housing. We have race relations committees which deal with affairs at the community level. We have citizenship councils in Manitoba. They have committees on immigration, citizenship and education.

Also, we have enlightened administration and management in both the private and the public sectors today. These administrators have instituted programs with on-site language training programs. They have in-house workshops to raise cultural awareness. They have practised enlightened hiring policies. At Tuxedo Villa where I am the administrator, I have Chinese, blacks, Filipinos, Icelanders, in supervisory positions. They are hired not specifically for their colour but for their skills and for their knowledge, recognizing that skills and knowledge come in all sizes and in all colours.

We have educational programs in the community directed toward upgrading disadvantaged minority groups. And while I do not always use the United States as a model, recently, I understand, General Motors has instituted an in-house training program for some of their minority groups who are in the factories or on the belts. These programs are all indications that society is willing to establish a positive climate for acceptance and integration.

As to the future, while the current programs now in action are all to be commended, they fulfil a need in society for the

[Traduction]

la main-d'oeuvre active. Notre société axée sur le capital fonctionne un peu différemment d'une autre société axée sur la main-d'oeuvre. Les contrats de travail et les politiques et procédés internes fixant les heures de travail par exemple s'appliquent à tous les employés. Il y a également des lois régissant la vie en société, et on doit les apprendre et les respecter. Je songe par exemple aux règlements de zonage, aux règlements de santé et d'hygiène, aux règlements sur le bruit, que doit apprendre celui qui arrive dans une nouvelle société ou dans un nouveau pays.

La collectivité a également une responsabilité et chaque citoyen doit créer un climat permettant aux gens de se sentir à l'aise et de s'intégrer sans crainte ni anxiété. C'est au niveau de la collectivité que surgissent généralement les premiers problèmes. Nous devons donc montrer, et apprendre, les habitudes de vie et les moeurs des autres afin de trouver des points communs et d'éviter les malentendus.

Le quatrième sujet dont je voudrais traiter, c'est l'état actuel de l'intégration. À quoi correspond ce processus? Notre système actuel qui vise à aider les membres des minorités visibles à s'intégrer est bien différent de l'époque où les quelques premiers immigrants chinois sont arrivés au Canada il y a plus de 130 ans. Il est bien différent aussi de l'époque des premières vagues d'immigrants polonais, ukrainiens, juifs et anglais au Manitoba. Par le passé, chacun voyait à sa propre survie et dépendait de la collectivité seulement au moment des crises. De nos jours, il existe beaucoup de groupes d'entraide, dont les commissions fédérales et provinciales des droits de la personne qui aident à faire face aux problèmes de main-d'oeuvre et de logement. Il existe des comités sur les relations raciales qui s'occupent des affaires au niveau de la collectivité. Au Manitoba, il y a des conseils de citoyens qui ont créé des comités sur l'immigration, sur la citoyenneté et sur l'éducation.

De plus, aujourd'hui, on retrouve des administrateurs éclairés dans le secteur privé comme dans le secteur public. Ces administrateurs ont mis sur pied des programmes de cours de langue sur place et même des ateliers, dans les entreprises, pour sensibiliser les travailleurs aux diverses cultures. Ils ont aussi adopté des politiques d'embauche plus ouvertes. À la Villa Tuxedo dont je suis administratrice, vous retrouvez des Chinois, des Noirs, des Philippins, des Islandais dans des postes de cadre. On ne les a pas engagés à cause de leur couleur, mais pour leur compétence et leurs connaissances, car nous savons que cela n'a rien à voir avec l'enveloppe extérieure.

Nous avons organisé pour la collectivité des programmes d'information afin d'améliorer le sort de certaines minorités défavorisées. En outre, même si je ne me sers pas souvent des États-Unis comme exemple, je crois que récemment la *General Motors* a mis sur pied un programme de formation interne destiné à certains représentants des minorités qui travaillent dans les usines ou aux chaînes de montage. Ces programmes indiquent que la société est prête à créer un climat propice à l'acceptation et à l'intégration.

Quant à l'avenir, même si les programmes actuels méritent des félicitations, ils comblent un besoin actuel de la société.

[Text]

present. But for the future we would be wise to consider and plan a more progressive policy for the integration of visible minorities. Our more recent experience with refugee and immigrant groups indicates that we are experiencing a new type of immigrant who is highly educated, well trained, and articulate in several languages including English and French. In addition, we are witnessing the fact that visible minority groups of long standing in this country are ready for public leadership roles and are capable of participation and decision-making in top level business enterprises and public affairs. To legitimize their presence in Canadian institutional life we need to offer a final encouragement toward the goal of full integration.

An interesting program to watch is the jointly sponsored training program now in effect at CBC, and I refer to it in my written brief to the committee. That program begins today at CBC in Toronto and we should watch and assess it with due care; it could conceivably serve as a model for training programs in our other sacrosanct institutions.

• 1340

I submit that the law and the church need to examine their innermost policies and procedures to ensure that, indeed, they promote equality and justice, and brotherhood among men. The law until 1947 was a distinct hindrance to fair treatment to minorities, and the church, for all its teachings of love and brotherhood among men, has been in the past more prominent in the delivery of the former rather than in the practice of the latter. The Human Rights Commission is a much needed group, but it needs to re-access its role in terms of the perceived need for race-relations committees in our society. Fragmented divisions of responsibility among helping organizations can result in confusion and frustration for the person seeking help.

I have covered five major areas in this presentation, and progress has been made toward establishing a better climate for visible minority groups. However, we need to consider and plan futuristic policies and procedures which allow for not only the skilled and inarticulate immigrant in our midst but, also, the highly educated and articulate professional. We are, in reality, looking at the future in terms of global resettlement, and we are looking at a Canadian establishment which must include what we refer to as "highly visible minorities".

A final point of interest I would like to bring to this committee concerns the CBC program just starting in Toronto. At the time I presented my written brief to the committee, the results of the contest which CBC ran were unknown but, as of today, my own son, David, begins his training as one of the chosen candidates in that particular program. So I am interested, and have been watching that program very carefully to see what the future holds for those graduates of that particular program.

I thank the committee very much for listening to this individual brief, and I will be happy to discuss any further points and to answer any questions you may have regarding

[Translation]

Pour l'avenir toutefois, il serait sage de prévoir une politique plus progressiste pour l'intégration des minorités visibles. Depuis peu, les réfugiés et les autres immigrants sont d'un nouveau type car ils sont en général très instruits, bien formés, et parlent plusieurs langues y compris l'anglais et le français. De plus, nous constatons que les membres de minorités visibles qui sont au pays depuis longtemps sont prêts à occuper des postes de chef et sont capables de participer à la prise de décisions dans les grandes entreprises et les affaires publiques. Pour rendre légitime leur présence dans les institutions canadiennes, nous devons donner un dernier coup de pouce vers cet objectif qu'est la pleine intégration.

Le programme conjoint de formation actuellement en vigueur à la C.B.C. est assez intéressant et j'en parle dans le mémoire écrit que j'ai présenté au Comité. Ce programme commence aujourd'hui même à C.B.C. à Toronto et nous devrions le suivre et l'évaluer avec soin. Il pourrait servir de modèle pour des programmes semblables dans nos autres institutions sacro-saintes.

La justice et l'Eglise doivent examiner leurs politiques et procédures les plus anciennes afin de s'assurer qu'elles favorisent l'égalité, l'équité et la fraternité. Jusqu'en 1947, la loi empêchait nettement les minorités d'être traitées équitablement et l'Eglise, malgré tous ses enseignements sur l'amour et la fraternité des hommes, a toujours été mieux connue par le passé comme prédicateur que comme pratiquant. La Commission des droits de la personne est un organisme indispensable mais elle se doit de réévaluer son rôle par rapport aux besoins reconnus par les divers comités sur les relations raciales de notre société. La fragmentation de la responsabilité entre les divers organismes d'entraide peut aboutir à la confusion et à la frustration de la personne qui a besoin d'être aidée.

Voilà, je vous ai parlé dans mon exposé des cinq grands sujets et je dois ajouter que le climat est maintenant plus propice aux minorités visibles. Cependant, nous devons envisager pour l'avenir des politiques qui ne visent pas seulement les immigrants spécialisés et peu instruits, mais aussi le professionnel très instruit, et capable de s'exprimer. En réalité, nous devons songer pour l'avenir à une réimplantation globale et l'*establishment* canadien doit comporter des membres de ce qu'on appelle les minorités très visibles.

En terminant, je voudrais vous parler du programme qui vient de débiter à la CBC à Toronto. Au moment où j'ai fait parvenir mon mémoire écrit, les résultats du concours n'étaient pas connus, mais aujourd'hui même, mon propre fils, David, commence sa formation car il est l'un des candidats retenus pour ce programme en particulier. Je suis donc intéressée au premier chef à ce programme et je vais le suivre de près afin de voir ce que réserve l'avenir à ceux qui l'auront suivi.

Je remercie le Comité d'avoir voulu m'entendre et je serai heureuse d'ajouter d'autres remarques et de répondre aux questions qu'auront suscitées mon mémoire écrit ou mon exposé. Merci, monsieur Daudlin.

[Texte]

the written brief or this oral presentation. Thank you, Mr. Daudlin.

The Chairman: Thank you Mrs. Lam. Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. I know in times past, having worked with the Society for Crippled Children and Adults and in other pursuits, I have often been impressed by things which happen at Tuxedo Villa. I am interested in some of the things you mentioned by way of examples. One of our earlier witnesses talked about it being desirable to have some sort of intercultural housing for senior citizens. By that, he meant that there should be senior citizens of all ethnocultural backgrounds in various senior citizen housing programs. Do you have any specific estimate with regard to Tuxedo Villa of the proportion of visible minorities with others? Is there any kind of intercultural program which you are following right now that you could just relate to us by way of example.

Mrs. Lam: In the villa we do not have members who display visible minority features. We have, of course, different language groups, and different ethnic groups within the villa. You cannot legislate, nor can you make, people live where they do not want to live. We do have cultural programs within the villa. For example, during the community Folklorama Week, we do run among staff and among the residents of the villa what we call a "mini-Folklorama". And while, sometimes, Folklorama has its drawbacks, it really does have its positive aspects in bringing forward the cultural sameness between, as well as differences from one another, among the different groups. Also, we have a large number of visible minorities on staff who are taking on varying levels of responsibility. So that gives credibility to the presence of visible minorities.

Mr. Lewycky: Thank you. How many staff do you have, first of all, and what proportion do you think would be members of the visible minorities?

• 1345

Mrs. Lam: I have close to 200 staff. That is full-time and, part-time. I would say a good 40% of the staff are visible minorities. I have a supervisor who is black, and several acting supervisors, during days off, who are coloured—black—and I have a Chinese who works the night shift who is a supervisor on nights.

Mr. Lewycky: Are you aware of any senior citizen homes which would have, let us say a multicultural sensitivity program for staff training? Do you, yourself, have any sort of in-service staff training which deals with the ethnocultural, linguistic, and other groups within your home?

Mrs. Lam: Our nursing professional association has have awareness workshops which they run throughout the province in conjunction with the Canadian Council for Christians and Jews and other "rights" groups and ethnocultural groups. So there are these programs which flow through the community generated by our professional organization. We have had those.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Lam. Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président. Comme j'ai travaillé par le passé pour la Société des enfants et des adultes infirmes et d'autres organismes aussi, j'ai souvent été impressionné par tout ce qui se fait à *Tuxedo Villa*. J'ai bien aimé aussi certains de vos exemples. Un témoin que nous avons entendu plus tôt a dit qu'il était souhaitable d'avoir des foyers pour personnes âgées de diverses cultures. Il voulait donc qu'on trouve dans les divers foyers et maisons pour personnes âgées des gens de diverses origines ethno-culturelles. Avez-vous une idée de la proportion de membres de minorités visibles à *Tuxedo Villa*? Avez-vous un programme interculturel que vous pourriez nous citer en exemple?

Mme Lam: À la Villa, il n'y a personne ayant des traits visiblement différents. Il y a pourtant des gens de langues maternelles diverses et d'origines ethniques différentes. Vous ne pouvez pas obliger les gens à vivre là où ils ne le veulent pas, même par une loi. Nous avons effectivement des programmes culturels à la Villa. Par exemple, durant la semaine folklorique organisée dans la collectivité, le personnel et les résidents de la Villa organisent leur mini-festival. Même si cette fête folklorique a des inconvénients, elle présente aussi des avantages puisqu'elle fait ressortir aussi bien ce qu'il y a de semblable que ce qu'il y a de différent entre les diverses cultures. Nous avons également un grand nombre d'employés qui font partie de minorités visibles et qui occupent des fonctions à divers niveaux de responsabilités. Cela apporte donc une certaine crédibilité à la présence des minorités visibles.

M. Lewycky: Merci. Combien d'employés comptez-vous et quelle proportion d'entre eux sont des membres de minorités visibles?

Mme Lam: J'ai près de 200 employés à plein temps et à temps partiel. Je dirais qu'au moins 40 p. 100 des employés font partie des minorités visibles. J'ai un surveillant qui est noir et il y a plusieurs surveillants-suppléants, les jours de congé, qui sont noirs. Il y a aussi un Chinois qui est surveillant de nuit.

M. Lewycky: Connaissez-vous des foyers pour personnes âgées qui auraient un programme de sensibilisation à la diversité culturelle pour les employés? Votre foyer a-t-il une sorte de cours pour les employés qui traite des différences ethnoculturelles, linguistiques et autres des gens du foyer?

Mme Lam: Notre association professionnelle des infirmières a tenu des ateliers de sensibilisation partout dans la province en collaboration avec le Conseil canadien des Chrétiens et des Juifs, certains groupes ethnoculturels et d'autres groupements s'occupant des droits de la personne. On trouve donc dans la collectivité ces programmes organisés par notre association professionnelle. Nous les avons suivis.

[Text]

Mr. Lewycky: So any sort of awareness is conducted basically through the nursing association groups?

Mrs. Lam: Yes.

Mr. Lewycky: But you are not aware of any nursing homes which would have programs per se in this area, for their own staff development or in-service development?

Mrs. Lam: These groups come in to the home to conduct the workshop.

Mr. Lewycky: So they are not just professional workshops?

Mrs. Lam: No, it is for all people within the home.

Mr. Lewycky: In your response to one of my earlier questions that some 40% of your staff are part of the visible minority groups, why is that? Why would 40% of your staff be part of the visible minority groups?

Mrs. Lam: I do not know if there is a "why"? Are you seeking a reason for a why?

Mr. Lewycky: Well that, or a description, or any sort of analysis you have made.

Mrs. Lam: Okay. Within that 40%, many of them work as nurses' aides. And these nurses' aides have come from other countries where many of them have had training in nursing and, many of them have had training in nursing-aid programs. We have an in-house nursing-aid program which seems to be at a level of English that the applicants can understand. So therefore, when they come to apply, they know we have this program in house, and they know they can get some training which allows them to make a fair livelihood. They apply to us to work and also to train, and we undertake to train them.

Mr. Lewycky: Okay. Thank you very much, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Mrs. Lam, you made some reference in your brief to the role of the Christian church. I take it you are critical of the present way in which churches deal with the problem of visible minorities or the challenge of visible minorities.

Mrs. Lam: I am not so much critical of the church. I am a member of the Anglican Church. My husband is a retired Anglican priest. So therefore, I am not criticizing them from far off; I have personal experience within the church. And within my lifetime, I have had some rather negative experiences within the church. But that picture, I am happy to report, is changing. I am critical of the church in that they tend to be followers, rather than leaders, in the area of total integration. I feel that they could be more vocal; I feel they could exert a more positive influence on the society, given that their logic for existence is to teach the brotherhood of man and right relations among men. I mean women, too, but I use that general term.

• 1350

The Vice-Chairman: We heard this morning that Mr. Keegstra was a lay preacher in a Christian church in Eckville, Alberta. We know, too, that one of the most civilized and cultured, perhaps religious, countries in the world in the 1930s

[Translation]

M. Lewycky: Donc, la sensibilisation se fait par les associations d'infirmières?

Mme Lam: Oui.

M. Lewycky: Vous ne connaissez pas de foyers où on aurait de tels programmes pour le perfectionnement du personnel?

Mme Lam: Ces ateliers dont j'ai parlé sont organisés dans les foyers.

M. Lewycky: Ils ne sont pas réservés aux professionnels?

Mme Lam: Non, c'est pour tous ceux qui sont au foyer.

M. Lewycky: À l'une de mes premières questions, vous avez répondu que près de 40 p. 100 de vos employés faisaient partie de minorités visibles; pourquoi cela? Pourquoi 40 p. 100 de vos employés font-ils partie des minorités visibles?

Mme Lam: Je ne sais pas pourquoi. Vous voulez une explication?

M. Lewycky: Ou encore les fruits d'une analyse que vous auriez pu faire.

Mme Lam: Bien. Parmi ces 40 p. 100, la plupart sont des aides-infirmiers. Ils viennent en général d'autres pays où ils ont suivi des cours de nursing ou d'aide-infirmière. Nous avons également un programme de formation interne qui se donne dans un anglais que la plupart des candidats peuvent comprendre. Par conséquent, lorsqu'ils présentent une demande d'emploi, ils savent que ce programme existe et qu'ils pourront recevoir une certaine formation qui leur permettra de gagner leur vie. Ils demandent donc non seulement un emploi mais aussi une formation et nous nous engageons à la leur donner.

M. Lewycky: Bien. Je vous remercie, monsieur le président.

Le vice-président: Madame Lam, dans votre mémoire vous faites allusion au rôle de l'Eglise chrétienne. Je présume que vous n'êtes pas d'accord avec la façon dont l'Eglise relève le défi des minorités visibles.

Mme Lam: Je ne critique pas tellement l'Eglise. Je fais partie de l'Eglise anglicane et mon mari est un pasteur anglican à la retraite. Par conséquent, je ne la critique pas sans savoir: j'ai connu personnellement l'intérieur de l'Eglise. Dans ma vie, j'ai eu des expériences plutôt déplaisantes au sein de l'Eglise. Heureusement, je dois dire que les choses changent. Je critique l'Eglise parce qu'elle a tendance à suivre plutôt qu'à ouvrir la voie à l'intégration. Il me semble qu'on pourrait l'entendre davantage, qu'elle pourrait exercer plus d'influence sur la société puisque sa raison d'être est d'enseigner la charité et les relations entre prochains.

Le vice-président: Nous avons appris ce matin que M. Keegstra était prédicateur laïc dans une église d'Eckville en Alberta. Nous savons également que l'un des pays les plus civilisés et les plus cultivés, peut-être même des plus religieux, du monde s'est transformé en Allemagne nazie dans les années

[Texte]

turned into Nazi Germany. Do you think there is a connection between Christianity and bigotry?

Mrs. Lam: Am I being quoted? Am I going to be quoted in the press over this?

The Vice-Chairman: That is okay.

Mr. Lewycky: You will be on the record for posterity.

Mrs. Lam: That is a very very broad question. I sort of hinted regarding that, I think, in the written brief and, maybe, brought that question on myself. I sometimes feel that while there is not a very . . . well, it is not a deliberate connection, let me put it that way. I think it is a rather subtle thing because the church works subtly. It works on the one hand in teaching love and teaching brotherhood among men; that all men should be equal; that we are created equal in the sight of God and that we all have the same chances; that fundamentally we are all the same. They honestly believe that. If I were in trouble, I think I would not hesitate to approach a Christian group of people for help, because they would surely help me. But if I wanted to be an active advocate for that brotherhood among men, I think I would not receive the encouragement and help that I would need.

Let me give you a very personal example of this and I am not going to mention names except my own, because I was personally involved. When I was growing up in Vancouver, the Chinese were not allowed the vote. By the time I reached 21, that ruling or law had changed but, at the time I was growing up, we were not allowed to vote. We were allowed to go to school and everything else, but we were not allowed to vote. And I can remember through my school years and high-school years writing all kinds of letters, writing all kinds of essays, to my teachers and to different people on why the Chinese should be allowed to vote—and I got nowhere. And I remember talking to the missionary in my own Anglican church about this problem and asking why were not allowed to vote. If in fact, we are all created equal and if, in fact, we are all Canadians, why am I not allowed to vote? And her answer to me was, The time will come; the time will come. That is all she ever said to me. As I grew older I realized that there were many many things I could do. I could have written to my M.L.A.; I could have written to my M.P.; I could have written directly to Ottawa to the Prime Minister—all sorts of things. But that was the only thing she said to me. That woman today holds, I think, the Order of Canada for her work among the Chinese. I do not begrudge her that. She spent her whole life working among minority groups and helping them through their problems in daily life.

I want the committee to understand that I do not begrudge the people their awards and their levels in life. They have earned them. They earned the recognition in a time and an era that perhaps was not quite so progressive in thinking as we are today, and they themselves were trained in an era which did not allow for the rise of visible minorities. So to answer your question, I think in some ways, yes; the church does contribute to bigotry especially to those people who are not able to discriminate themselves. You know, there are those who are much more wilful and much more active and much more assertive in seeking different ways of living with people, but

[Traduction]

1930. Croyez-vous qu'il y ait un lien entre la chrétienté et le fanatisme?

Mme Lam: Allez-vous me citer? Est-ce que je risque d'être citée dans les journaux?

Le vice-président: Ne craignez rien.

M. Lewycky: Vos propos seront enregistrés pour la postérité.

Mme Lam: La question est très vaste. J'y ai fait vaguement illusion dans mon mémoire écrit et c'est peut-être la raison pour laquelle vous me posez la question. J'ai parfois l'impression que même s'il n'y a pas . . . Le lien n'est pas délibéré. Je crois que c'est assez subtil parce que l'Eglise travaille avec subtilité. D'une part, elle enseigne l'amour et la charité entre les hommes, que tous les hommes sont égaux, que nous avons été créés égaux aux yeux de Dieu et que nous avons donc les mêmes chances, puisque nous sommes essentiellement pareils. L'Eglise y croit honnêtement. Si j'étais en difficulté, je n'hésiterais pas à demander à un groupe de chrétiens de m'aider, et je suis presque certaine qu'ils le feraient. Mais si je désirais me faire l'ardent défenseur de cette charité chrétienne, je ne crois pas que l'Eglise me prodiguerait l'encouragement et l'aide dont j'aurais besoin.

Je vais vous donner un exemple très personnel de cela, sans nommer personne, sauf moi-même, car j'étais concernée. Quand j'étais jeune à Vancouver, les Chinois n'avaient pas le droit de vote. Quand j'ai eu 21 ans, la loi a été modifiée, mais quand j'étais plus jeune, nous n'avions pas le droit de vote. Nous avions le droit d'aller à l'école et de faire tout le reste, mais pas de voter. Je me souviens qu'à l'école primaire comme à l'école secondaire, j'ai écrit toutes sortes de lettres, toutes sortes de dissertations à mes enseignants et à diverses gens pour savoir pourquoi les Chinois n'avaient pas le droit de voter. Je n'ai jamais reçu de réponse. Je me souviens d'en avoir discuté avec un missionnaire de ma propre église anglicane et de lui avoir demandé pourquoi nous n'avions pas le droit de vote. Si nous étions vraiment tous créés égaux et si nous étions tous Canadiens, pourquoi n'avais-je pas le droit de vote? Elle m'a alors répondu que cela viendrait. Elle ne m'a jamais rien dit d'autre. En vieillissant, je me suis rendu compte de tout ce que j'aurais pu faire. J'aurais pu écrire à mon député provincial, à mon député fédéral, au Premier ministre à Ottawa, etc. Mais c'est la seule chose qu'elle m'ait dite. Je crois que cette femme a reçu l'Ordre du Canada pour le travail qu'elle a fait avec les Chinois. Je ne lui en veux pas. Elle a passé toute sa vie à travailler avec les groupes minoritaires et à les aider à régler leurs problèmes quotidiens.

Le Comité doit comprendre que je n'envie pas les récompenses ou le niveau de vie de certains. Ils l'ont mérité. Ils ont mérité cette reconnaissance à une époque où la société n'était peut-être pas aussi progressiste qu'aujourd'hui et eux-mêmes ont été formés alors qu'on ne pensait pas au progrès social des minorités visibles. Pour répondre à votre question, je dirais donc oui d'une certaine façon; l'Eglise contribue au fanatisme, surtout pour ceux qui sont incapables de réflexions personnelles. Vous savez qu'il y a ceux qui sont beaucoup plus ouverts, qui font preuve d'initiative, et qui cherchent vraiment à trouver des façons nouvelles de vivre avec les gens, mais il y a ceux

[Text]

there are those who really do follow just the precepts set before them. Now, if I am quoted for that, and get struck from the Anglican Church, I will hold this committee directly responsible.

• 1355

The Vice-Chairman: It has been called the Tory Party at prayer, so do not worry about it. Let me ask you something else along the same lines. We heard testimony from the Canadian Council of Christians and Jews about the imposition in the school systems by the Christian majority of their holidays, and holy days, upon children in areas where the visible minorities are of different religions are quite significant. There is some question about the use of the Lord's Prayer in the schools. And this whole controversy erupted in the press in eastern Canada and was quite hot for a while. Do you have any feelings about that, from your perspective?

Mrs. Lam: Well, I suppose I always look at things in terms of principles. You know, there are many many ethnic groups which go to make up the Canadian fabric of society, and I can see their argument. But at the same time, in the school system, if one were to observe every single holiday and every single feast day of every single ethnic group within Canada, we would be observing feast days and ethnic days and whatever, ad infinitum. My parents are not Christian, so, when I was growing up in Vancouver we observed every feast day in the Chinese community, as well as every feast day in the school system. Next door to us lived a Roman Catholic family who were very strong on Roman catholicism, so we joined them on every single Saint's Day that came round. But we really did not miss any school on the part of it. I do not know whether or not the Lord's Prayer is still being read in the schools, nor do I know whether or not God Save the Queen is being sung. But I think sometimes one has to look at things in terms of principles. And if Canada is going to be a Christian country—that is, if it is an avowed Christian country—and the schools are going to be set up in terms of a Christian school system, and you want the Lord's Prayer read, I do not know that it is going to do anybody much harm to hear the Lord's Prayer. Nor if you want a Jewish prayer read, is it going to do anybody any harm to hear it read on a particular and significant Jewish feast day. I do not know if I have answered your question.

The Vice-Chairman: So you would have no problem with imposing the religion of the majority on minorities in the educational system?

Mrs. Lam: I do not think it is imposing the religion of the majority. I think perhaps any kind of religion is something to be experienced and something to be learned. If one keeps to one's own religion all the time, one never gets to understand what makes some other people in the world tick.

The Vice-Chairman: So, in other words, you think it might be useful in the school system to expose children to other religions, other prayers and other traditions, as well?

Mrs. Lam: I could see that happening; yes.

[Translation]

également qui suivent tout juste les préceptes qui leur sont inculqués. J'ajouterai ici, que si l'on me demande des comptes pour ce que je viens de dire, et si l'Eglise anglicane me cherche des ennuis, j'en tiendrai le Comité directement responsable.

Le vice-président: On en a parlé comme du parti Tory lors de la prière, ne vous en faites donc pas tant. Laissez-moi simplement vous poser une question qui se rapporte un peu à cela. Nous avons entendu le témoignage du Conseil canadien des Chrétiens et des Juifs, à propos notamment de l'imposition au sein des systèmes scolaires des jours fériés chrétiens, dans des régions où il y a un fort pourcentage de minorités visibles appartenant à des religions bien différentes de celle de la majorité chrétienne. On a aussi critiqué cette habitude de faire dire la prière du matin dans les écoles. Dans l'Est du Canada, cela a fait les grands titres de la presse, et la question a été vivement débattue pendant un certain temps. Qu'en pensez-vous vous-même?

Mme Lam: Il y a d'abord, je suppose, une question de principe. Vous savez qu'il y a beaucoup de groupes ethniques différents dans notre société canadienne, et je comprends leur point de vue, mais il semble en même temps difficile de respecter au sein de cette mosaïque ethnique chaque jour férié qui correspondrait aux coutumes de chaque groupe, sans risquer d'en avoir alors une liste à proprement parler sans fin. Mes parents ne sont pas chrétiens, et lorsque j'étais jeune—à Vancouver—nous respectons les jours fériés de la communauté chinoise, ainsi que ceux qui nous étaient accordés par l'école. Nos voisins étaient des catholiques très pratiquants, et nous avions l'habitude de nous joindre à eux pour leurs fêtes religieuses. Mais nous ne manquions pas l'école pour cela. Je ne sais pas si l'on fait toujours la prière du matin dans les écoles, ni même si l'on continue à chanter *God Save the Queen*. Mais je pense qu'il faut envisager le problème du point de vue du principe. Si donc le Canada se déclare pays chrétien, et si c'est ainsi qu'il se reconnaît, et que les écoles se réfèrent au cadre scolaire chrétien, je ne vois pas que la prière du matin puisse nuire à qui que ce soit. Même chose si l'on fait lire une prière juive en quelque occasion rituelle juive que ce soit. Je me demande si j'ai bien répondu à votre question.

Le vice-président: Si je vous comprends bien, vous ne verriez aucun inconvénient à ce qu'on impose la religion de la majorité aux minorités, dans notre système scolaire?

Mme Lam: Je ne pense pas qu'il s'agisse là d'imposer la religion de la majorité. Je pense que toute forme de religion vaut la peine d'être connue et expérimentée. Si l'on s'en tient de façon trop exclusive à sa propre confession, on n'apprend jamais à connaître les autres peuples du monde.

Le vice-président: Autrement dit, vous pensez qu'il serait tout à fait utile, dans les écoles, d'exposer des enfants à d'autres formes religieuses, d'autres prières et d'autres traditions?

Mme Lam: Je pense que cela serait possible, oui.

[Texte]

The Vice-Chairman: Thank you, Mrs. Lam, we appreciate your taking the time to appear before us. We wish you every success in the good work you are doing. Thank you very much.

Mrs. Lam: Thank you to the committee.

The Vice-Chairman: I call on our next witness, Mr. Jeremy Hull. Welcome, Mr. Hull. Colleagues, I believe you have a copy of Mr. Hull's comments. I invite you, sir, to choose whether you want to present your brief in its entirety or highlight it for our benefit. We find that it is often beneficial to have some dialogue, and we are under some constraints of time. But if you choose to read it, that is fine; it will simply mean that we have less time to enter into dialogue. But that choice is yours.

• 1400

Mr. Jeremy Hull (Individual Presentation): Thank you. I think I will not read it, since you have copies and can read it yourselves later. I will make a few comments on it though. What I am trying to say in this brief is not that racism and prejudice are unique to modern society or Canadian society, or that they are worse here than elsewhere, or anything of that nature. What I am trying to say is that, in trying to do something about the problems of racism, you have to look at the constraints which are operating. Some of those constraints are just human nature; they reflect the natural tendency people have to blame someone else for their problems, I suppose. But some of them are inherent in the economic and social system. I have tried to outline what I think those inherent constraints to our system are before suggesting general approaches to dealing them.

The things I focus on are the competitive nature of the economic system; on the fact that we are trying to compete over scarce jobs and resources; but that is part of how our economy is organized. It is difficult to see how we can totally do away with that particular problem and still remain a capitalist, free enterprise, type of society.

I am socialist in my own beliefs, but I do not believe that means we cannot do something about it within the present economic framework. Therefore, what I suggest is that we push as far as possible the limitations we are faced with in trying to overcome these problems. I mean, for instance, trying to create a greater safety net for people without income, without jobs; trying to create more security, rather than less; trying to achieve more co-operative efforts and less competition, less stratification of our society. As I say, I do not think we can get rid of those things, but I think we can push in that direction. I think that is the job of the government in providing leadership on the issue of racism.

[Traduction]

Le vice-président: Merci, madame Lam, nous vous remercions d'être venue au Comité. Nous vous souhaitons tout le succès possible dans votre travail. Merci beaucoup.

Mme Lam: Je remercie également le Comité.

Le vice-président: J'invite notre témoin suivant, M. Jeremy Hull, à s'avancer. Monsieur Hull, je vous souhaite la bienvenue. Chers collègues, je crois que vous avez un exemplaire du mémoire de M. Hull. Monsieur, je vous invite à présenter votre mémoire comme vous le jugez bon: soit en le lisant in extenso, soit en en résumant l'essentiel. Je crois que cette dernière solution est en général profitable et nous permet ensuite de dialoguer, étant donné les limites de temps auxquelles nous sommes assujettis. Mais si vous voulez le lire, libre à vous; cela signifierait simplement que nous disposerons ensuite de moins de temps pour les questions. A vous de choisir.

M. Jeremy Hull (exposé fait à titre individuel): Merci. Je ne vais donc pas lire mon mémoire, puisque vous en avez déjà des exemplaires, et que vous pourrez le lire plus tard. Je vais donc me limiter à quelques remarques de présentation. Dans mon mémoire, j'essaie d'expliquer que le racisme et les préjugés ne sont pas caractéristiques de notre société moderne, ni de notre société canadienne, et que ces phénomènes ne sont pas plus marqués ici qu'ailleurs. J'essaie avant tout de montrer que, lorsque l'on envisage cette question du racisme, il convient de bien tenir compte des contraintes de la situation à l'intérieur de laquelle on opère. Certaines de ces contraintes sont simplement le fait de notre nature humaine, c'est-à-dire cette tendance que l'on a à chercher un coupable chaque fois que l'on a des problèmes. Mais il y a également les contraintes de notre système économique et social, que j'ai précisément essayé d'analyser globalement avant de vous faire des propositions sur la façon d'y remédier.

Je me concentre plus particulièrement sur la nature concurrentielle de notre système économique, c'est-à-dire sur la course aux emplois et aux ressources qui se font rares; voilà donc un aspect de notre système économique. Il semble difficile toutefois d'échapper à ce phénomène, si l'on tient par ailleurs à rester au sein d'un système capitaliste, où règne la libre entreprise.

Je suis socialiste dans mes convictions, mais cela ne signifie pas à mon avis que nous ne puissions pas entreprendre certaines réformes dans le cadre de notre système économique actuel. Ce que je propose donc, c'est d'aller aussi loin que nous le permettent certaines des contraintes qui nous limitent. Je pense, par exemple, qu'il faudrait garantir une plus grande sécurité aux personnes sans emploi, sans revenu, au lieu de créer l'insécurité; chercher également à promouvoir la collaboration au lieu de la compétition, en diminuant la hiérarchisation de notre société. Comme je le disais, je ne pense pas que nous puissions nous débarrasser de toutes ces faiblesses de notre système, mais je pense qu'un effort dans ce sens est possible. Or, c'est là la tâche qui incombe au gouvernement, lorsqu'il cherche à donner l'exemple dans le domaine de la lutte contre le racisme.

[Text]

My other point is that it is more helpful to deal with race and racism at the broad societal level than at the individual level. As your former witness was saying, on a personal, human level I think there are ways of dealing with it—perhaps through churches and other organizations. But there is an economic climate which government can affect which is what I think needs to be looked at, and there are institutions which governments at various levels can affect. So that is the thrust of my brief. Perhaps you can ask questions at this time.

The Vice-Chairman: Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Mr. Hull, what position do you hold here in Winnipeg?

Mr. Hull: I am a free-lance consultant at the present time. I was at the University of Winnipeg last year, at the Institute of Urban Studies and, previously, I did a fair bit of research into native issues and worked for native organizations in Saskatchewan.

• 1405

Mr. Paproski: Have you received any grants from the Secretary of State or the Multicultural Directorate to do any studies with regard to your paper?

Mr. Hull: No, I have not. I have had the benefit of grants from other federal departments, but not from the Secretary of State.

Mr. Paproski: When you say:

Socio-economic disparities must be systematically reduced.

—could you elaborate a little bit on that for me?

Mr. Hull: Well, it is rather a grandiose phrase, I must admit but, basically, I am talking about differences in levels of wealth and status in our society. I guess I am concerned with the bottom end, in a sense, and the top end—the bottom end being the people who do not jobs or are working at minimum wage; the working poor. It is my feeling that those people have to have greater security—that is, security in their jobs or security in their income to feel that they can afford the things they need to live. At the top end, that means some people up there must give up some of their money which, in my view . . . well, I would look towards the corporate profits . . . for them to give up some of the profit income which goes to individuals and, rather, turn that to those on the lowest income levels.

Mr. Paproski: There is one other thing you have said:

There are many other specific issues which could be raised, and particular approaches to training, education and employment which have had success . . .

—and you say you could mention some of these. Can you elaborate just a little over and above what you have said here? We have read this and would like additional information from you, if possible.

[Translation]

Mon deuxième point est qu'il me semble plus utile de lutter contre le racisme au niveau social et global qu'au niveau individuel. Comme l'indiquait le témoin précédent, il revient à certaines organisations comme les églises de traiter du problème au niveau personnel. Mais pour ce qui est de l'environnement économique, c'est le gouvernement qui peut exercer la plus grande influence, il y a des institutions qui sont assujetties à l'influence de différents ordres de gouvernement. Voilà donc ce sur quoi porte essentiellement mon mémoire. Vous pouvez maintenant, si vous le désirez, me poser des questions.

Le vice-président: Monsieur Paproski.

M. Paproski: Monsieur Hull, que faites-vous à Winnipeg?

M. Hull: Pour le moment, je suis consultant, à mon compte. L'an dernier, je travaillais pour l'Université de Winnipeg, à l'institut d'urbanisme *Institute of Urban Studies*, et j'ai—par le passé—fait pas mal de recherches sur les autochtones et travaillé en collaboration avec certains organismes autochtones de la Saskatchewan.

M. Paproski: Avez-vous, pour la rédaction de votre mémoire, bénéficié d'une subvention du Secrétariat d'État ou de la Direction du multiculturalisme?

M. Hull: Non. J'ai reçu des bourses d'autres ministères fédéraux, mais pas du Secrétariat d'État.

M. Paproski: Lorsque vous dites:

Il faut réduire systématiquement toute disparité socio-économique.

. . . pourriez-vous un peu développer cette idée?

M. Hull: Voilà une déclaration un peu grandiloquente, je dois l'admettre, mais je veux, pour l'essentiel, parler des différents niveaux de richesse et de statut dans notre société. Je pense plus particulièrement aux écarts entre le haut et le bas de l'échelle; ceux qui sont en bas étant ceux qui n'ont pas d'emploi ou qui travaillent au salaire minimum, les travailleurs les moins favorisés. J'ai l'impression que ces gens devraient bénéficier d'une plus grande sécurité, c'est-à-dire la sécurité au travail, la sécurité du revenu, pour qu'ils aient l'impression de pouvoir au moins s'offrir ce dont ils ont absolument besoin. Pour ce qui est du haut de l'échelle, je pense que certains devraient abandonner une partie de leurs richesses, qu'à mon avis . . . je pense notamment aux bénéfices des sociétés . . . qu'une partie des bénéfices qui sont faits et dont les particuliers profitent puissent être redistribués au bas de l'échelle.

M. Paproski: Vous dites aussi:

Il y a beaucoup d'autres questions spécifiques qui pourraient être soulevées et certaines méthodes de formation, d'éducation et de recrutement qui ont connu un certain succès . . .

. . . et vous dites que vous pourriez les citer. Pourriez-vous, là encore, développer un peu au-delà de ce que vous dites ici? Voilà ce que nous avons lu et nous aimerions peut-être quelques indications supplémentaires.

[Texte]

Mr. Hull: Sure. Well, I have been involved largely in the educational field in my work in the past. In Saskatoon I was involved both professionally and as a volunteer with the Saskatoon Native Survival School, for example. This school was started at the initiative of a group of native parents, with the support of many non-natives in the city who, like myself, felt it was worth while. We managed to negotiate a three-way agreement with the provincial government and the Catholic School Board in Saskatoon to set up a native-operated school. This began somewhere in 1980 or 1981. It is still operating. I understand it is going through an evaluation phase right now. It has about 60 to 80 students at the high school level. It was really established to deal with students who were likely to drop out of junior high school or high school in the city. It dramatically increased the retention of teen-aged native students in the school system. To some degree, it was a separatist approach, in the sense that it was an all-native school and this worried some people, particularly in the public school system in Saskatoon. But I think it has proved that it brings more students into the system and provides them opportunities.

Mr. Paproski: I would refer to this study on native economic conditions in Regina and Saskatoon with Stewart Clatworthy and ask if you have any additional information on that particular study. Are you going to present something in Regina for us, too, or are you now located here in Winnipeg?

Mr. Hull: No. I am located here in Winnipeg. I forwarded a copy of that study to your committee so you can have a look at that. Apart from documenting the very poor socioeconomic conditions among natives as a whole, it identifies some of the particular problems of sub-groups, such as native youth trying to find employment; such as native women, particularly single parents, with their sources of income largely being welfare and those sorts of problems.

It also identifies a rather large percentage—I think it is something like 18% in the City of Regina, for instance—of the native people we asked and who felt that discrimination was an obstacle to getting a job. It was not the greatest barrier to be identified by them, but it was a substantial one. My experience has been that native people do not usually identify discrimination as a major problem in spite of, you know, everyone's feelings to the contrary in this kind of study. However, I was not planning to present any more information on that.

Mr. Paproski: Thank you.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Paproski. Mr. Lewycky.

[Traduction]

M. Hull: Certainement. Par le passé, j'ai surtout travaillé dans le domaine de l'éducation. C'est ainsi qu'à Saskatoon, j'ai consacré une partie de mon temps, professionnellement et à titre bénévole également, à la *Saskatoon Native Survival School* (École autochtone de survie de Saskatoon). Cette école a été créée à l'initiative d'un groupe de parents autochtones avec le soutien de non-autochtones de la ville, comme moi-même, qui pensaient que le jeu en valait la chandelle. Nous avons réussi à négocier avec le gouvernement provincial et le Conseil scolaire catholique de Saskatoon un accord tripartite permettant de créer cette école sous responsabilité autochtone. Cela remonte à 1980 ou 1981. L'école fonctionne toujours. Si je ne me trompe, elle fait l'objet d'une évaluation. Il y a environ 60 à 80 élèves au niveau secondaire. Il s'agissait essentiellement de donner une école à des élèves qui risquaient d'abandonner leurs études dans les écoles secondaires de la ville. On a constaté une augmentation radicale du nombre des élèves qui terminaient leurs études. Dans une certaine mesure, c'est une approche séparatiste, puisqu'il s'agissait d'une école purement autochtone, ce qui n'a pas manqué de gêner plus d'une personne à Saskatoon, notamment au sein du système scolaire public. Mais cette expérience a permis de montrer que l'on pouvait conserver plus d'élèves que par le passé et leur donner des chances accrues.

M. Paproski: Je voudrais maintenant parler de l'étude concernant la condition économique des autochtones à Regina et à Saskatoon, étude faite en collaboration avec Stewart Clatworthy, pour vous demander si vous pouvez nous en parler un peu plus. Allez-vous également nous présenter quelque chose à Regina? Ou êtes-vous basé maintenant à Winnipeg?

M. Hull: Non. Je suis maintenant à Winnipeg et j'ai transmis une copie de cette étude à votre Comité pour que vous puissiez en prendre connaissance. À part l'analyse qui y est faite de la situation socio-économique déplorable des autochtones, de façon générale, cette étude relève certains des problèmes particuliers des sous-groupes, tels que la jeunesse autochtone, les femmes autochtones, les parents célibataires, autant de gens qui ont des difficultés au niveau de l'emploi ou du revenu puisqu'ils vivent très souvent de l'assistance sociale.

On note également un pourcentage important... aux alentours de 18 p. 100 à Regina, par exemple... d'autochtones qui, en réponse à nos questions, ont indiqué la discrimination comme source de difficultés lorsqu'ils cherchent un emploi. Ce n'était pas l'obstacle essentiel, d'après eux, mais ce n'en était pas moins un qui était très important. De façon générale et d'après l'expérience que j'ai pu en tirer, les autochtones ne parlent pas avant tout de discrimination lorsqu'ils se plaignent des obstacles qu'ils rencontrent et ceci en dépit de ce que l'on peut, en général, lire dans ce genre d'études. Toutefois, je n'avais pas l'intention de vous en parler plus en détail pour le moment.

M. Paproski: Merci.

Le vice-président: Merci, monsieur Paproski. Monsieur Lewycky.

[Text]

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. I am interested in some of the potential solutions you present, and I wonder if you have in mind any specific place, program or model, wherein some of the solutions have worked. For example, you suggest there should be a relaxation of unacknowledged barriers which limit participation of minorities—that is jobs which do not require a diploma or degree. Can you give me some examples of what you mean?

Mr. Hull: Yes. Here in Manitoba it has been more than 10 years since they started a program referred to as "New Careers". There is some problems with that, but I believe it has been fairly successful, and has been copied in a number of other training and employment approaches. What they do is to identify candidates with the potential to move into the labour force, but who have not moved into working because of lack of training, and who come from backgrounds such as minorities, low socioeconomic status, and that sort of thing. They then put these candidates through training to upgrade their skills and move them into job positions through agreements with employers. Often it has been in the public service in the past; public sector.

But it has been successful in moving people, who otherwise would never have obtained jobs, into employment. The problem there has been that sometimes the person gets the job and works there but then cannot move. The individual does not have the job mobility because, even though they can do the work, they do not have the piece of paper that says that they are qualified for the next employer. Right now there is a core-area program going on in Winnipeg of which you are probably aware, and it has a similar sort of program but with the provision that it be operated by the provincial Department of Education. As a consequence, they have the authority to grant certificates or diplomas, as appropriate, to overcome some of the problems in the past with the project, New Careers.

Nonetheless I think that if you look at a lot of jobs, it really is a form of discrimination to say you need to complete Grade 12, or that you need a university degree to apply for a specific job. That is something we have to look at. The real question is this: Do we always have to hire the most qualified individual for the job, or should we distribute jobs fairly among all qualified individuals? A person could say that he may not be the best candidate for a given job but that he could do it. Would that be a fair enough reason to exclude him unfairly? Would it not be fairer just to have a lottery? But then again, that goes against the nature of our economic system for increasing and maximizing profits and competing.

Mr. Lewycky: So would you be applying lotteries for the jobs that might be available?

Mr. Hull: I did not quite say that. But I would advocate affirmative action programs which move in very much that direction.

[Translation]

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président. Je m'intéresse aux solutions éventuelles que vous proposez et j'aimerais savoir si vous avez présents à l'esprit certains lieux, certains programmes ou modèles qui pourraient servir d'exemples. Par exemple, vous dites que l'on devrait supprimer certaines des barrières inconscientes qui continuent à freiner la participation des minorités, c'est-à-dire dans le domaine des emplois qui n'exigent pas un diplôme. Pourriez-vous me donner quelques exemples pour que je comprenne ce que vous voulez dire?

M. Hull: Oui. Voilà déjà plus de dix ans, par exemple, que l'on applique, au Manitoba, le programme «Nouvelles carrières». Certes, il se heurte à certaines difficultés, mais, dans l'ensemble, les résultats sont bons et il a inspiré bien d'autres programmes de formation et d'emplois. Ce programme particulier consiste à trouver des candidats dont les aptitudes leur permettent de travailler, mais qui n'ont toujours pas trouvé d'emploi par manque de formation et parce qu'ils viennent des minorités ou d'un environnement socio-économique défavorisé. On soumet ces candidats à un programme de formation et, après accord avec l'employeur, on leur donne un travail. Très souvent, ils ont été intégrés à la Fonction publique ou au secteur public.

Mais on a réussi ainsi à donner du travail à certaines personnes qui autrement n'en auraient pas trouvé. Le problème que l'on rencontre est ensuite celui de la mobilité: la personne considérée est capable de faire l'ouvrage, mais elle ne peut pas changer d'emplois parce qu'elle n'a pas le diplôme qu'exigera l'employeur suivant. En ce moment, il y a un programme de financement de base en cours à Winnipeg, dont vous avez certainement connaissance, qui propose quelque chose de semblable et qui est dirigé par le ministère provincial de l'Éducation. Celui-ci a donc la possibilité de délivrer des certificats ou des diplômes comme il le juge nécessaire afin de surmonter ce genre d'obstacles que l'on a pu rencontrer dans le cadre du programme «Nouvelles carrières».

Néanmoins, et dans de nombreux cas, on exerce une certaine forme de discrimination en exigeant des candidats à tel ou tel poste qu'ils justifient du niveau de la douzième classe ou de tel ou tel diplôme universitaire. Voilà quelque chose dont il faudra s'occuper. La question qui se pose réellement est celle-ci: Faut-il tout le temps chercher la personne la plus qualifiée, lorsqu'un emploi est vacant, ou, au contraire, distribuer les postes de façon équitable entre tous les individus également qualifiés? Tel ou tel candidat pourra reconnaître qu'il n'est peut-être pas le meilleur, mais qu'il est capable de faire le travail demandé. Faudrait-il alors l'exclure? Ne serait-il pas juste d'avoir, à ce moment-là, un système de tirage au sort? Mais, là encore, cela va à l'encontre des principes de maximisation des profits et de concurrence de notre système économique.

M. Lewycky: Vous proposeriez alors que l'on tire au sort les candidats au poste vacant?

M. Hull: Ce n'est pas tout à fait ce que j'ai dit. Mais je pense qu'il faudrait mettre en place des programmes d'action positive qui s'orienteraient dans cette direction.

[Texte]

Mr. Lewycky: You have done a couple of studies in both Regina and Saskatoon. Are there any specific programs of which you are aware that relate to native employment? Are there exceptional models for the employment of natives?

Mr. Hull: Beyond the ones I have just mentioned, I cannot. Affirmative action employment programs are a way of getting a higher proportion of native people into jobs. They may involve linking up with training to create greater qualifications among the native population, but they have limitations. The idea of affirmative action is that, if the unemployment rate for the general population is 7%, then the unemployment rate among natives should not be 50% but also should be 7%. Again, there is a limitation to that, and there is the limitation that you may have the effect of taking jobs or opportunities away from other people, and there is a political reaction there. About the only way you can come closer to something fair in this situation, I think, is to try to carve out a few jobs especially for native people who are properly trained and qualified and, then, hold them for those native people or for another minority.

• 1415

Mr. Lewycky: One of the things you have done with regard to natives and our aboriginal population is to look at textbooks. Did this textbook project relate in any way to the earlier program you talked about in Saskatoon with the Catholic School Board, or was this a separate project?

Mr. Hull: This was a separate paper I just happened to write because I was interested in the subject. Through my various involvements, I had seen this particular textbook which is used in Grade 4 in Saskatchewan, and could see that the authors were attempting to respond in some ways to the need for greater native content in the school books. But I did not think that they had done a fully adequate job on it, and that was where my commentary came in.

Mr. Lewycky: Do you have any textbooks which you feel have successfully treated our Indian heritage?

Mr. Hull: I have not done enough studying of more recent textbooks to know. I know that places like the Saskatoon Native Survival School, and schools here in Manitoba, are bringing in more text curriculum materials. I have never seen anything that I am really satisfied with, particularly in the area of developing the critical aspect. It is such a sensitive area, that I think the only way to approach it is to have a critical questioning approach developed among the students. But in order to do that, a teacher needs a lot of courage and the school system needs a lot of courage, because it is easy to get a reaction. I really think it implies that the parents have to be involved in some ways. There is a fellow here at the Idea Centre in Winnipeg, I think, who is attempting to do some work along these lines with regard to international development education with schools. But I am not that familiar with his work. And there is a book that was produced by the Onesky Cross Cultural Centre, a native information kit, which

[Traduction]

M. Lewycky: Vous avez fait plusieurs études à Regina et à Saskatoon. Est-ce qu'il y a des programmes concernant l'emploi des autochtones dont vous pourriez nous parler? Pourriez-vous nous citer certains exemples remarquables en matière d'emploi des autochtones?

M. Hull: En-dehors de ce que je viens de mentionner, non. Les programmes d'action positive à l'embauche sont certainement une façon d'intégrer une plus forte proportion d'autochtones dans la population active. Ces programmes peuvent inclure une composante formation, afin d'accroître les compétences de la population autochtone, mais il y a évidemment des limites. Cette idée d'action positive découle de la constatation que, si le taux de chômage général est de 7 p. 100, rien ne justifie qu'il passe à 50 p. 100 au sein de la population autochtone. Je le répète, ce genre de programme connaît tout de même certaines limitations, puisque ce seront d'autres qui seront privés de ces possibilités d'embauche, ce qui entraîne ensuite une réaction politique. Mais, la seule façon d'arriver à plus de justice dans ce domaine, je pense, serait de créer quelques emplois spécialement conçus pour les autochtones ayant reçu la bonne formation, et de réserver ces emplois aux autochtones ou à toute autre minorité.

M. Lewycky: Dans le cadre de vos recherches concernant les autochtones, vous vous êtes également intéressé à la question des manuels scolaires. Ce projet était-il en rapport avec ceux que vous avez faits à Saskatoon au conseil scolaire catholique, ou s'agit-il d'un projet à part?

M. Hull: C'était une étude séparée, que j'ai faite parce que le sujet m'intéressait. Au cours de mes travaux et recherches, j'étais tombé sur ce manuel utilisé dans les classes 4 de Saskatchewan, et où les auteurs cherchaient à donner plus d'importance à la réalité autochtone, conformément à un besoin qui avait été généralement reconnu. Toutefois, je ne pensais pas que ces auteurs étaient allés assez loin, et c'est là-dessus que portaient mes observations.

M. Lewycky: Pourriez-vous nous indiquer des manuels scolaires dont vous pensez qu'ils font une place adéquate à notre patrimoine indien?

M. Hull: Je n'ai pas suffisamment étudié les derniers nés des manuels scolaires. Je sais que certaines institutions comme la *Saskatoon Native Survival School*, ou certaines écoles du Manitoba, font un effort dans ce sens. Toutefois, je n'ai encore rien vu qui me satisfasse réellement, et notamment dans le domaine de la méthode de sensibilisation. C'est un domaine tellement critique que la seule façon de l'aborder serait d'amener les étudiants à poser eux-mêmes des questions remettant en cause certaines choses. À cette fin, le professeur a besoin de beaucoup de courage, le système scolaire également, car les réactions ne se font pas attendre. Tout cela exigerait que les parents soient eux aussi associés à l'entreprise. Je sais également qu'il y a quelqu'un de l'*Idea Centre* de Winnipeg qui travaille là-dessus, dans le cadre de l'enseignement sur le développement international dans les écoles. Mais je ne connais pas très bien ces travaux. Il y a également un livre publié par l'*Onesky Cross Cultural Centre*, qui contient toute

[Text]

is used in teaching. But it is not really a textbook, and it is used more at the adult level. So those are the things that come to mind.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky. Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Mr. Hull, on top of page 2 you make this statement:

There are certain characteristics of capitalist societies which foster racism.

Would you care to elaborate on that, please?

Mr. Hull: I have spoken a little bit about it. I feel that in a capitalist society, it is based on competition—competition for jobs and economic rewards. Because of that, it is also based on the idea that the individual is responsible. It is an individualistic approach. We compete as individuals to get the jobs. We try to get our education and, then . . . well, sort of the best man wins. You know, the individual who gets the job gets the rewards, and the one who does not is left out in the cold. We consider that to be appropriate; that the individual who did not get the job may try harder next time, or something of that nature. That obviously imposes some hardship, and we have attempted to deal with it through the welfare state but, still, there are a lot of hardships involved.

I think that creates a level of insecurity among all of us as people trying to survive, such that we look for scapegoats. We are competing among each other for the same jobs. If somebody suggests that, for instance, the native people have been unfairly discriminated against, the response is likely to be, Well, the natives do not want to work; or that they are too lazy or they drink too much or something of that nature; in other words to blame those people for character faults. It is not a question of character faults, it is a question of an historical situation which has created inequities. But people do not see it that way. They see it as an individual problem and, therefore, they blame this collection of individuals for some collective character fault rather than to see it as a social problem. The insecurity created by competition is the short answer for what I am talking about.

• 1420

Mr. Mitges: Further down you also speak of the need of employers

. . . to have an excess of workers from which to draw their employees, so that they can effectively bargain for workers, keep wages down, ensure a steady supply of labour.

Do you really believe that?

Mr. Hull: Yes, I do. Employers cannot hire people if there are not people ready and willing to work. The number of people who are ready and willing to work has to be somewhat

[Translation]

une information sur les autochtones et dont les maîtres se servent. Cela n'est pas vraiment un manuel scolaire, et il est plutôt destiné aux adultes. Voilà donc les quelques éléments d'information qui me viennent à l'esprit.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky. Monsieur Mitges.

M. Mitges: Monsieur Hull, vous dites, au haut de la page 2:

Certaines caractéristiques des sociétés capitalistes aggravent le racisme.

Pourriez-vous développer un peu?

M. Hull: J'en ai déjà un peu parlé. Je pense que notre société capitaliste est fondée sur le principe de concurrence, qu'il s'agisse des emplois ou de la gratification économique, et par conséquent, sur le principe de responsabilité individuelle. C'est donc une approche très individualiste. C'est en tant qu'individus que nous nous sommes mis en concurrence pour tel ou tel emploi. Une fois la période de formation passée, on s'attend à ce que le meilleur gagne. Celui qui obtient le poste est récompensé, aux autres de se retrouver sans rien. Nous trouvons cela tout à fait normal, celui qui n'aura pas été retenu essaiera mieux la prochaine fois; voilà comment nous réagissons. De toute évidence, ce système se traduit par une certaine misère, à laquelle nous avons essayé de porter remède dans le cadre de notre État-providence, mais le problème n'a tout de même pas été complètement résolu.

Tout cela crée un certain climat d'insécurité parmi nous, si bien que pour essayer de survivre, nous cherchons des boucs émissaires. Nous rivalisons entre nous pour obtenir les mêmes emplois. À celui qui ose dire que les autochtones ont fait l'objet de discrimination, on répondra certainement que, de toute façon, les autochtones ne veulent pas travailler, qu'ils sont beaucoup trop paresseux ou qu'ils boivent trop; en d'autres termes, on essaie de leur trouver des défauts congénitaux, si vous voulez, qui justifieraient le traitement injuste qu'on leur donne. Or, il ne s'agit pas de défauts «congénitaux», mais plutôt d'une situation historique qui a engendré des inégalités. Malheureusement, on nous comprend rarement. Les gens s'imaginent qu'il s'agit là d'un problème individuel, qu'ils généralisent sous forme de tare collective, au lieu de comprendre qu'il s'agit d'un problème social. Bref, le climat d'insécurité ainsi créé par la concurrence sur le marché du travail est à l'origine de tout ce problème.

M. Mitges: Plus loin, vous dites que les employeurs ont besoin

. . . de disposer d'un surplus de travailleurs dans lequel ils puiseront leurs propres employés, ce qui leur permet de négocier, de marchander des salaires et de s'assurer en même temps des effectifs réguliers.

Le pensez-vous vraiment?

M. Hull: Bien sûr. Les employeurs ne pourraient pas embaucher s'ils ne trouvaient personne qui veuille travailler. Or, il faut que ce nombre de personnes disposées à travailler

[Texte]

greater than the number are actually hired or, else, they can effectively bargain the wage rates up much higher for the employer. I am not quite sure of the mechanism; I do not suggest that the employers all gather together in a back room and say they will keep employment at this level, but I think there are ways in which . . . well, as the slack employment is taken up, it brings pressure to bear on the employers and, therefore, they find it too difficult to maintain full employment. It raises their costs too much.

Mr. Mitges: Even with the power of the unions we have in Canada today? I mean, how can you say they would keep wages down? That is not so at all, really. The unions are really in control of what wages are being paid today; it is not the employers. I mean at the bottom line.

Mr. Hull: I am not sure or clear about that. I believe the unions act to protect their members. Most jobs are not unionized.

Mr. Mitges: They agree to the rates of wages and salaries, or whatever.

Mr. Hull: They up it as high as they can and the wages they get, if it is a profit-making organization, come out of their profits. But they cannot be paid more than the company can afford, so some point is reached there. Certainly, I would think that getting greater involvement of native people in unions would certainly be beneficial. There is some problem of access in that sense.

Mr. Mitges: That is all, Mr. Chairman, thank you.

The Chairman: Mr. Mitges, I see the line of questioning that you were developing, and I wonder if I might just ask one further question before we proceed. Mr. Hull, are you aware of any union which has demonstrated a willingness to forgo the provisions of the seniority system, or any grid system they may have negotiated in terms of payment, in order to permit affirmative action? Or to permit any type of action which might be characterized as affirmative in permitting access to minority groups which, otherwise, would not be within that system which they are trying to protect and promote?

Mr. Hull: I am not an expert on that. I have not studied that enough to answer you. I believe there have been agreements. I think the core-area program is attempting to negotiate such agreements with unions and employers because, in Winnipeg right now, they are attempting to put through such things as affirmative action programs, hiring programs, contract compliance, and that sort of thing. I have seen material from CUPE, for instance, which suggests that they are very interested in supporting affirmative action. But I am not familiar enough; I have not looked at their contracts or anything like that.

The Chairman: Well, I am motivated to say that up to this point, from the evidence I have heard, and I have not reached a conclusion on it, would seem to indicate that our unions are more the problem than the solution. I mean that in the sense that they find themselves very much tied to the structures, the

[Traduction]

soit plus élevé que celles qui sont réellement embauchées, sinon ces dernières pourraient négocier des salaires beaucoup plus élevés. Je ne sais pas exactement comment fonctionne le mécanisme et je ne prétends pas que les employeurs s'entendent tous dans les coulisses pour maintenir le taux d'emplois à ce niveau, mais il y a certains procédés . . . À mon avis, à mesure que le taux de chômage diminue, les pressions s'accroissent sur les employeurs qui, par voie de conséquence, trouvent trop difficile de maintenir le plein emploi, car cela augmente leurs coûts considérablement.

M. Mitges: Et ce, malgré le pouvoir qu'ont aujourd'hui les syndicats au Canada? Comment pouvez-vous dire que les employeurs essaient de maintenir les salaires à la baisse? À mon avis, ce n'est pas du tout le cas. Ce sont les syndicats qui contrôlent réellement les salaires, et non les employeurs. Bien sûr, je veux parler des emplois au bas de l'échelle.

M. Hull: Je n'en suis pas convaincu. Certes, les syndicats protègent leurs membres, mais la plupart des travailleurs ne sont pas syndiqués.

M. Mitges: Ils acceptent les salaires établis.

M. Hull: Ils essaient de les faire monter le plus possible, mais s'il s'agit d'une entreprise commerciale, les salaires sont payés avec les bénéfices. Or, les employés ne peuvent pas être payés plus que l'entreprise ne peut se le permettre, il y a donc un certain seuil à ne pas dépasser. Cependant, il est évident qu'une plus grande syndicalisation des autochtones serait bénéfique car, actuellement, il y a un certain problème d'accès.

M. Mitges: C'est tout, monsieur le président. Merci.

Le président: Monsieur Mitges, avec votre permission, j'aimerais poursuivre dans la même veine. Monsieur Hull, savez-vous s'il existe un syndicat qui se soit dit prêt à renoncer au système de l'ancienneté, ou à tout autre système de rémunération qu'il aurait négocié, afin d'obtenir un programme de promotion sociale ou un autre programme qu'on pourrait qualifier comme tel, puisqu'il permettrait à des groupes minoritaires de bénéficier du système que ces syndicats justement essaient de protéger et de renforcer?

M. Hull: Je ne suis pas un expert en la matière et je n'ai pas étudié ce sujet suffisamment pour vous répondre. Je pense que des ententes ont été conclues dans ce domaine et qu'un programme, notamment, permet de négocier de telles ententes entre les syndicats et les employeurs; à Winnipeg, à l'heure actuelle, on essaie de mettre sur pied des programmes de promotion sociale, des programmes d'embauche, des mécanismes de surveillance pour la bonne exécution des contrats, etc. Je sais, par exemple, que le SCFP est tout à fait disposé à appuyer des programmes de promotion sociale, mais je n'ai guère de détails là-dessus car je n'ai pas pris connaissance de leur convention collective ou autre.

Le président: D'après ce que j'ai entendu jusqu'à présent, je suis plutôt porté à croire, mais je n'ai encore tiré aucune conclusion, que nos syndicats sont plutôt une source de problèmes que la solution. Je veux dire par là qu'ils sont liés par leur structure, leur système d'ancienneté, leur principe du

[Text]

seniority system, and the last-in and first-out concept; that they are very reticent to enter into an agreement which would in fact prejudice, from a certain perspective, at least, the position of their current membership. But perhaps is more of an aside and a semi-conclusion from what I have heard to date, than a conclusion reached by the committee. Mr. McCauley.

• 1425

Mr. Hull: Mr. Chairman, I just want to say I believe that is a problem. The unions are in a situation where they feel they have to do that to protect their membership, and the problem is getting native people into the unions and attempting to move them up more quickly. I agree that it is a major concern.

The Chairman: I suppose I should say, either to protect their memberships as they perceive the situation, to be, or to protect themselves in terms of demonstrating to their constituency that, in fact, they are protecting a perceived good for that constituency. The question of whether or not that conclusion is valid is something that perhaps we are all about.

Mr. Paproski: He did not say, yes, or, no.

Mr. Hull: I am not quite sure what the yes-or-no question was.

The Chairman: I do not know that I was looking for a, yes, or, no, Mr. Hull, thanks.

Mr. Hull: I did not think you were.

The Chairman: Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Mr. Hull, would it not be in the interests of the union movement to organize and incorporate the visible minorities into their membership, as opposed to leaving a pool of labour out there which is not organized and, therefore, could be exploited?

Mr. Hull: Yes; I agree with that. I am not here to speak on behalf of either natives or the union movement, but I think that is important. I think governments could play a role in stimulating that if the Secretary of State, for instance, or some other department, such as Labour, offered particular incentives or money for studies or for workers to develop those kinds of alliances or activities. It is in the unions' interests to expand the unionized workforce but, right now, they seem to feel they have their hands full just hanging on. They are in a period of attack and cut-backs.

Mr. McCauley: Let me discuss with you for a minute, the period of attack. I take it you would argue that capitalism fosters racism; I think you have said that in effect. If there is a right-wing shift in the country, which I think is debatable, would that not enhance the problems for visible minorities? I am tempted to ask if the election of a Conservative government would make it worse, but Mr. Paproski would get very upset if I did that, so I will not.

Mr. Paproski: No. I would not be upset. You can pose that question, Mr. McCauley.

[Translation]

dernier entré, premier sorti, etc. Ils hésitent beaucoup à conclure une entente qui risquerait de compromettre, sur un certain plan tout au moins, le statut de leurs membres actuels. Toutefois, je vous dis cela en passant, d'après ce que j'ai entendu jusqu'à présent, mais ce n'est nullement une conclusion qu'aurait tirée le Comité. Monsieur McCauley.

M. Hull: Monsieur le président, je pense moi aussi que c'est un problème. Les syndicats, de par la situation dans laquelle ils se trouvent, se sentent obligés de protéger leurs membres; le problème est donc de réussir à faire entrer les autochtones dans ces syndicats pour améliorer leur situation. Je suis d'accord avec vous pour dire que c'est un problème important.

Le président: Je dirais même que les syndicats agissent ainsi, soit pour protéger le statut, tel qu'ils le perçoivent, de leurs membres, soit pour se protéger eux-mêmes, afin de pouvoir dire à leurs membres qu'ils protègent bien leurs droits. Il nous restera à déterminer, et c'est sans doute l'une des tâches de notre Comité, si cette conclusion est valable.

M. Paproski: En fait, il n'a dit ni oui ni non.

M. Hull: Je ne sais plus quelle était vraiment la question.

Le président: En fait, monsieur Hull, je ne vous demandais pas de me répondre par un oui ou par un non catégorique.

M. Hull: C'est bien ainsi que je l'avais compris.

Le président: Monsieur McCauley.

M. McCauley: Monsieur Hull, les syndicats n'auraient-ils pas intérêt à organiser les minorités visibles et à les intégrer dans leurs rangs, plutôt que de laisser tous ces travailleurs sans syndicat, qui peuvent donc être exploités?

M. Hull: Je suis d'accord avec vous. Je ne suis ni le porte-parole des autochtones ni celui des syndicats, mais ce que vous dites est important. Les gouvernements pourraient jouer un certain rôle, notamment par le Secrétariat d'État ou un autre ministère comme celui du Travail, pour encourager la réalisation d'études à ce sujet et pour inciter les travailleurs à conclure ce genre d'alliances ou à se livrer à ce genre d'activités. Certes, les syndicats ont tout intérêt à augmenter le nombre de travailleurs syndiqués sur le marché du travail, mais à l'heure actuelle, j'ai l'impression qu'ils se sentent déjà complètement débordés. En effet, toute cette période d'austérité que nous traversons leur donne beaucoup de pain sur la planche.

M. McCauley: Justement, parlons-en. Vous estimez certainement que le capitalisme encourage le racisme; en fait, vous l'avez même dit. D'aucuns prétendent qu'il y a au Canada un virement à droite; ne pensez-vous pas que cela va aggraver les difficultés que connaissent les minorités visibles? Je serais tenté de vous demander si l'élection d'un gouvernement conservateur aggraverait la situation, mais je ne le ferai pas par crainte de vexer M. Paproski.

M. Paproski: Non, cela ne me vexe pas. Vous pouvez poser votre question, monsieur McCauley.

[Texte]

Mr. McCauley: It is a serious question and, I think you can argue, as you have, that a capitalistic society does foster racism so, if the progressive element within the capital system is attacked by a right-wing shift, then that would enlarge the problems which visible minorities face in our economic system, would it not?

Mr. Hull: Yes. That seems to be the situation. To take the matter one step further, I think the right-wing shift is related to economic insecurity. I think that is why we are seeing more problems now.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley. Mr. Hull, thank you very much. We have reached the end of my questioner list. I would like to thank you for the brief and for the answers you have given to our questions.

Mr. Hull: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Paproski: That was just his opinion.

The Chairman: At this moment, I think it might be appropriate to allow my members to stretch their legs a bit, and perhaps we can adjourn for five minutes.

• 1430

• 1449

The Chairman: We now resume our hearings with the Manitoba Human Rights Commission and appearing before us now as witnesses are Professor Dale Gibson and his associate, Mr. J. McQuaig. As a result of two interviews I have been asked to do so far today and both of which seem to have interest in the Human Rights Commissions and the events which have taken place in B.C., I am moved to indicate that, contrary to at least one of the questions put to me, I have these several impressions. One has to do with whether or not we are experiencing across Canada a perception that B.C. is the first in a series of steps to be taken in the same direction. Yet, the evidence this committee has heard so far tends to show the importance of the existence and the continuation of human rights commissions. We have heard substantial evidence in terms of the work they are doing and the benefit they are delivering to the community. So it is with great interest that we welcome the Manitoba Human Rights Commission before us and look forward to hearing their brief and entering into a dialogue via the question period. Dr. Gibson.

• 1450

Professor Dale Gibson (Chairperson, Manitoba Human Rights Commission): Thank you very much, Mr. Chairman. As you point out, I chair the Manitoba Human Rights Commission. I might mention just in passing that I have the honour to serve this year as the chairperson of the Canadian

[Traduction]

M. McCauley: C'est une question sérieuse et l'on peut prétendre, comme vous l'avez fait, qu'une société capitaliste encourage le racisme; en conséquence, si l'élément progressiste d'une société capitaliste est attaqué par l'élément réactionnaire, cela n'aggraverait-il pas les difficultés que connaissent déjà aujourd'hui les minorités visibles, dans notre système économique?

M. Hull: Je pense que cela se produit déjà. Je pense même que ce virement à droite est causé par ce climat d'insécurité économique. À mon avis, c'est la raison pour laquelle les problèmes se multiplient.

M. McCauley: Merci.

Le président: Merci, monsieur McCauley. Monsieur Hull, merci beaucoup. Je n'ai plus de noms sur ma liste, et j'aimerais donc remercier le témoin de l'exposé qu'il nous a fait et des réponses qu'il nous a données.

M. Hull: Merci, monsieur le président.

M. Paproski: Ce n'était que son opinion personnelle.

Le président: Il est sans doute temps, maintenant, de nous dégourdir un peu les jambes, et nous allons donc faire une pause de cinq minutes.

Le président: Nous pouvons maintenant reprendre nos audiences avec la Commission des droits de la personne du Manitoba. Les témoins qui comparaissent maintenant devant nous sont le professeur Dale Gibson et son adjoint, M. J. McQuaig. À la suite de deux entrevues qu'on m'a demandé de faire aujourd'hui, lesquelles se rapportaient aux commissions des droits de la personne ainsi qu'aux événements qui ont eu lieu en Colombie-Britannique, je tiens à dire que, contrairement à l'une des questions qui m'a été posées, j'ai eu plusieurs impressions. L'une de ces questions, c'est de savoir si partout au Canada nous percevons que les événements de la Colombie-Britannique constituent les premières mesures d'une série qui seront prises dans le même sens. Toutefois, les témoignages recueillis par ce Comité jusqu'ici tendent à démontrer l'importance de l'existence et du maintien des commissions des droits de la personne. Nous avons entendu de nombreux témoignages sur le travail qu'elles effectuent et aux avantages qu'elles offrent à la communauté. C'est donc avec énormément d'intérêt que nous souhaitons la bienvenue devant nous à la Commission des droits de la personne du Manitoba. Nous avons hâte d'entendre son exposé et d'engager le dialogue pendant la période des questions. Monsieur Gibson.

M. Dale Gibson (président, Commission des droits de la personne du Manitoba): Merci beaucoup, monsieur le président. Comme vous l'avez souligné, je préside la Commission des droits de la personne du Manitoba. Soit dit en passant, j'ai l'honneur cette année de présider l'Association canadienne

[Text]

Association of Statutory Human Rights Agencies, which is the cross-Canada co-ordinating organization for human rights organizations. Should there be any way in which CASHRA can assist your committee, we would be delighted to do that. Please call on us at any time you think we might be of assistance.

Today, however, I am here in my Manitoba capacity, and of all the many things I think one could discuss before this very important committee, I have chosen two trends—that is, two which seem to human rights workers in Canada to stand out among the many things which are happening to us. They are two trends which some may think are unrelated but which, I submit, are in many ways closely connected. The first is the fact that discriminatory treatment of minorities in Canada seems to be increasing over the past few months and years. The second is the obvious fact that the economy is in rather bad shape. As I say, it seems to me that these two trends are connected in a way that is significant for the protection of human rights in Canada.

There are two aspects of this connection that I would particularly like to address. The first is the fact that the economic climate has significantly contributed, in my submission, to the plight in which minorities find themselves in Canada today. Racism has always been with us, of course, and always will be, but it seems to be heightened at times of dire economic distress. It is no coincidence, I submit, that fascism was a product of economic depression in the 1930s, and one is concerned about the sorts of ugly animals which might develop as a result of current economic difficulties.

When jobs are scarce, both employers and employees find opportunities for racism. Employers find it easier to discriminate because there are fewer jobs and more people competing for them; therefore, employers much more easily can give emphasis to their hidden preferences, and employees who are frightened about the possibility of losing jobs to outsiders can easily be panicked. So it seems to me that probably the best thing that the Government of Canada can do—that is, the one single thing which would make the situation better for visible minorities in Canada, as well as many others, would be to create improved employment opportunities for the visible minority groups.

Now I can understand that representatives of the Government of Canada would say, That is not just our responsibility; that is also a job which the provinces have an obligation to deal with. That is true. But I submit that the Government of Canada has a special responsibility for at least a couple of reasons. In the first place, the Government of Canada through its immigration policies has invited, and brought, to Canada large numbers of people who now find themselves described as visible minorities in this country.

• 1455

I emphasize that I do not criticize that; indeed, I thoroughly applaud it. But the point I am making is that, having invited

[Translation]

des organismes statutaires pour la protection de l'homme, qui est l'organisme coordonnateur canadien des organismes des droits de la personne. Si la CASHRA peut aider le Comité de quelque façon que ce soit, nous nous ferions un plaisir de le faire. N'hésitez pas à faire appel à nous à n'importe quel moment si vous pensez que nous pouvons vous être utile.

Toutefois, je suis là aujourd'hui à titre de président de la Commission manitobaine et parmi les nombreux sujets que l'on pourrait aborder devant ce très important Comité, j'ai choisi deux tendances... c'est-à-dire les deux qui, pour les travailleurs des droits de la personne, semblent dominantes parmi les nombreuses choses qui nous arrivent. Pour beaucoup, ces deux tendances n'ont aucun rapport entre elles, mais j'estime qu'à bien des égards, elles sont étroitement liées. La première, c'est le fait qu'au cours des derniers mois et des dernières années, on semble noter un recrudescence du traitement discriminatoire des minorités au Canada. La deuxième, c'est le fait évident que l'économie est dans un état plutôt lamentable. Je le répète, il me semble que ces deux tendances sont reliées d'une façon qui revêt une grande importance du point de vue de la protection des droits de la personne au pays.

Ce sujet comporte deux volets que je voudrais aborder en particulier. Le premier est le fait que le climat économique a, d'après moi, contribué très fortement à la situation dans laquelle les minorités se retrouvent aujourd'hui au Canada. Évidemment le racisme a toujours existé et il existera toujours, mais il semble plus fort en période de crise économique. À mon avis, ce n'était pas un coincidence si le fascisme fut le produit de la dépression économique des années 30, et l'on s'inquiète du genre de monstre que produiront les difficultés économiques actuelles.

Lorsque les emplois sont rares, tant les employeurs que les employés trouvent là des occasions de racisme. Pour les employeurs, il est plus facile de faire de la discrimination parce qu'il y a moins d'emplois et qu'il y a plus de gens qui postulent ces emplois; donc l'employeur peut plus facilement donner libre cours à ses préférences secrètes et l'employé qui a peur de perdre son emploi au profit d'étrangers peut facilement s'affoler. Il me semble que la meilleure chose que le gouvernement au Canada puisse faire, la seule chose qui améliore le lot des minorités visibles au Canada, ainsi que de beaucoup d'autres, serait de créer de meilleures occasions d'emplois pour les minorités visibles.

Je conçois que les représentants du gouvernement canadien puissent qu'ils ne sont pas les seuls responsables, que les provinces ont également une obligation à cet égard. C'est vrai. Mais je répondrais que le gouvernement du Canada a une responsabilité spéciale du moins pour quelques raisons. D'abord, le gouvernement du Canada, par le truchement de ses politiques d'immigration a invité et amené au Canada grand nombre de gens qui sont maintenant considérés dans ce pays comme étant des minorités visibles.

Je tiens à insister sur le fait que je ne critique pas cela; au contraire, j'applaudis sans réserve. Mais par contre, ce que je

[Texte]

these people to Canada, it ill befits the Government of Canada to leave them to their own resources in times of economic stress. The Government of Canada, I submit, has a special responsibility to these people, who have come to our country as a result of the efforts of our government. Also, when it comes to the economic controls that are necessary to create greater employment opportunities, clearly those powers are more easily wielded by the Government of Canada than they are by any individual provincial government.

May I turn to the second of the connections between the economy and human rights which I want to deal with. This is the fact that the economic climate currently prevalent in Canada seems to be causing both federal and provincial governments to cut back in the financial support they are providing for human rights work. This is particularly a problem because of the fact that these are the very times when it is necessary for extra effort to be put into the enforcement of human rights legislation. It is the commissions across Canada which, as you pointed out in your opening remarks, Mr. Chairman, are the foot soldiers in this war against racism. We are the ones who, through education programs and through enforcement programs, deal on a case-by-case and situation-by-situation basis with the sorts of problems that the groups appearing before you face. And we cannot do that without economic resources. We must have available sufficient resources to have the staff and the educational material to do the job effectively.

Now I say that governments are cutting back. This is obviously most dramatic in the case of British Columbia, which has abolished both its commission and the human rights branch of the Department of Labour. But even in provinces and in governments where decency and respect for human rights continue to prevail, there are dangerous signs of cutting back or, at least, of not committing sufficient resources to the work which needs to be done.

At the risk of telling tales out of school, I would like to offer just two or three illustrative examples of the situation we face here in Manitoba, and I stress that the Manitoba Human Rights Commission is working under a government which is deeply committed to the principle of human rights protection. The minister responsible for our commission, Mr. Roland Penner, Q.C., could not be more helpful and more deeply dedicated to the work we are doing. But Mr. Penner is only one member of a government which is having the same difficulties all governments are having in dealing with budgets. And the fact is that this Government of Manitoba, no matter how deeply committed it is to human rights protection, has not found it possible even to provide the commission with the amount of economic support it had two years ago under the government preceding the present government. We are working this year with the same dollar budget we had two years ago and, if you take account of inflation, that means we have a real reduction in our resources by perhaps 15% or 20%.

[Traduction]

dis, c'est qu'ayant invité ces gens à venir au Canada, il sied mal au gouvernement de laisser ces personnes à elles-mêmes en période de crise économique. Le gouvernement du Canada, à mon sens, a des responsabilités bien spéciales vis-à-vis de ceux qui sont venus au Canada sur l'insistance de notre gouvernement. Également, en matière de contrôle économique nécessaire pour créer davantage d'emplois, de toute évidence, le gouvernement du Canada peut plus facilement exercer un contrôle sur ces pouvoirs que les gouvernements des provinces.

Permettez-moi de passer au deuxième rapport entre l'économie et les droits de l'homme dont je veux parler maintenant. Le climat économique actuel au Canada semble motiver les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral à faire des coupures dans les crédits qu'ils allouent à la défense des droits de la personne. Cela pose particulièrement un problème parce que nous vivons des temps où il s'avère particulièrement nécessaire de faire un effort supplémentaire pour faire respecter les droits de la personne. Comme vous l'avez fait remarquer dans vos remarques au début, monsieur le président, ce sont précisément ces Commissions un peu partout au Canada qui constituent la «force de frappe» contre le racisme. Nous sommes ceux qui, en établissant des programmes pédagogiques, des programmes de mise en vigueur, faisons face cas par cas, situation par situation, aux types de problèmes qu'ont évoqués les groupes qui ont comparu devant le Comité. Et nous ne pouvons pas nous acquitter de notre travail sans argent. Il faut que nous ayons à notre disposition suffisamment de fonds pour disposer du personnel et du matériel pédagogique nécessaires pour faire notre travail efficacement.

Je dis que les gouvernements font des coupures. La situation est de toute évidence beaucoup plus grave en Colombie-Britannique dont on sait qu'elle a aboli la Commission des droits de la personne et la direction des droits de la personne du ministère du Travail. Mais même dans les provinces et dans les gouvernements qui continuent de respecter les droits de la personne, il y a des signes avant-coureurs dangereux de coupures; on constate en effet que les gouvernements provinciaux n'accordent pas suffisamment de crédits pour faire le travail qu'il y a à faire.

Au risque de faire preuve de naïveté, je voudrais vous donner quelques exemples concrets de la situation à laquelle nous faisons face ici au Manitoba, et j'insiste sur le fait que la Commission des droits de l'homme du Manitoba dépend d'un gouvernement qui s'est engagé sans réserve à protéger les droits de la personne. Le ministre responsable de notre Commission, M. Roland Penner C.R., nous aide au maximum dans notre travail et est entièrement dévoué à notre cause. Mais M. Penner n'est qu'un membre du gouvernement, gouvernement qui a les mêmes difficultés que tous les autres gouvernements qui doivent également faire face à des coupures budgétaires. Le fait est que le gouvernement du Manitoba, peu importe sa dévotion profonde à la cause de la protection des droits de la personne, n'a pas été en mesure d'octroyer à la Commission les mêmes crédits qu'elle avait reçus il y a deux ans du gouvernement précédent. Notre budget cette année est le même que celui d'il y a deux ans compte tenu de l'inflation; cela signifie que les crédits à notre disposition ont diminué peut-être de 15 ou 20 p. 100.

[Text]

We have for the entire Province of Manitoba one education officer who has no budget. We have no education budget. We have an officer who is very adept at writing letters to the editor and finding other inexpensive ways of getting the message across to the public but damn it the education job is simply too important to be left to letters to the editor and the shoestring tactics that with ingenuity we can devise.

• 1500

Another indication of the thinness with which we are spread across the province is the fact that although half the population of the province is outside the City of Winnipeg, the Human Rights Commission can afford to have only one office—that is in The Pas—with one support person and one human rights officer. All the rest of our operation is concentrated in Winnipeg. Of course, we try as best we can to serve the province in a variety of ways, but it is not easy. We ought to have offices in at least half a dozen centres in the province, but that costs money and therefore it has not yet happened.

If we turn, still within the Province of Manitoba, to the federal Human Rights Commission, which deals with matters under federal jurisdiction, we find a somewhat similar story. I am not deeply aware of the details of their financing, but I do know they do not have any offices outside Winnipeg. So if someone's human rights are violated in northern Manitoba, it may be weeks before an officer from Winnipeg gets an opportunity to get to the scene and to carry out the necessary investigation. They are spread even more thinly than we are.

So I conclude that part of the brief, Mr. Chairman, by saying that it is essential, in my submission, that among the many things your committee does, it get the message across to all governments in Canada that the old adage that you get what you pay for applies in the human rights field as well. We are not getting what we need, because governments so far are not paying what needs to be paid to do the job properly.

I know that message, which human rights people frequently offer, is said to be unrealistic. Government representatives say: Look, these things are just beyond our control; we are in the grips of economic forces about which there is nothing we can do. I submit that is a fallacy, and a dangerous fallacy. It ignores many facts—obvious facts—of Canada's history. Let me just mention one.

Canada could not afford in 1939 to join World War II. We had a nation that was reeling under unprecedented economic stress. It was the worst possible time to devote large economic

[Translation]

Pour toute la province du Manitoba il y a un responsable pour l'éducation qui n'a pas de budget. Nous n'avons pas de budget pour l'éducation. Par contre, comme je viens de le dire il y a un responsable qui fait de son mieux pour faire passer le message en écrivant aux journaux et qui utilise certains moyens qui ne coûtent rien pour sensibiliser le public mais l'éducation quand même est quelque chose de trop important pour que nous recourrions au courrier du lecteur ou à des tactiques de misère comme celles dont je viens de parler.

Un autre fait montre que la population est très disséminée dans toute la province, en effet bien que la moitié de la population de la province se trouve à l'extérieur de la ville de Winnipeg, la Commission des droits de la personne ne peut se permettre que d'avoir un seul bureau, à Le Pas, bureau où l'on ne compte qu'une personne de soutien et qu'un seul préposé aux droits de la personne. Tout le reste de nos opérations sont concentrés à Winnipeg. Bien entendu, nous essayons au mieux de nos moyens d'assurer des services à toute la province et cela de plusieurs façons, mais ce n'est pas facile. Il faudrait que nous disposions de bureaux au moins dans six villes du Manitoba, mais pour cela il faut de l'argent; comme nous n'en avons pas, nous n'avons pas pu encore les ouvrir.

En restant dans la province du Manitoba, si nous parlons de la Commission fédérale des droits de la personne qui s'occupe de questions relevant de la juridiction du gouvernement fédéral, nous voyons que c'est à peu près la même chose qui se passe. Je ne suis pas trop au courant des crédits qui sont alloués à la Commission des droits de la personne, mais par contre je sais que mis à part le bureau que la commission a à Winnipeg, il n'y en a pas d'autres dans la province. Donc si l'on porte atteinte aux droits de quelqu'un dans le Nord du Manitoba, il peut se passer des semaines avant qu'un agent de Winnipeg ait l'occasion de se rendre sur place pour faire l'enquête nécessaire. Les bureaux de la Commission des droits de la personne fédérale sont encore plus clairsemés que les nôtres.

Je voudrais, monsieur le président, conclure cette partie du mémoire en disant qu'il est essentiel à mon sens, que votre Comité fasse savoir aux gouvernements provinciaux que le vieil adage voulant qu'on en a toujours pour son argent s'applique également aux droits de la personne. Nous n'en avons pas pour notre argent compte tenu de nos besoins parce que les gouvernements jusqu'à présent ne sont pas disposés à délier les cordons de la bourse pour que le travail se fasse correctement.

Je sais ce que l'on dit souvent à ceux qui s'occupent des droits de la personne: on leur dit qu'ils manquent de réalisme. Les représentants du gouvernement disent: nous ne pouvons rien, cela n'est pas de notre ressort, nous devons composer avec les forces économiques sur lesquelles nous ne pouvons rien. Je crois que c'est un argument dangereusement spécieux puisqu'il fait abstraction de beaucoup de faits, de faits évidents, de l'histoire du Canada. Permettez-moi de vous en citer un.

En 1939 le Canada ne pouvait pas se permettre d'entrer dans la Seconde guerre mondiale. A l'époque le pays était en proie à une profonde crise économique sans précédent. On ne

[Texte]

resources to a new project. Yet we did, because we had the will to enter into that particular war. And we came out of it victorious not only in military terms, but in economic terms.

My submission, Mr. Chairman, is that the war against unemployment and the war against racism can similarly be dealt with if the will exists on the part of Canadians. It is my deeply felt hope that the work your committee is doing will succeed in creating that will, which I do not at the moment see in Canadian governments.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Professor Gibson.

We will start the questioning with Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Professor Gibson, I would like, with your permission, to play the role of devil's advocate here for a few minutes—much in the way that *Screwtape's* junior devil does in a cynical way—and suggest to you that the reason why the British Columbia government got away with what it has gotten away with, and why the Manitoba government is not adequately funding the Manitoba Human Rights Commission, is that there are a lot of negative feelings in the country about human rights commissions. On the one hand, those who such commissions are designed to protect feel they have been sold a bill of goods, that you really cannot deliver, that you have raised expectations and cannot meet those expectations.

• 1505

On the other hand, employers are reluctant to hire visible minorities when human rights commissions are active because they are afraid that if they look askance at a member of a visible minority that person will run to the human rights commission and complain and they just do not want to get into that kind of hassle. I suspect, too, that there is an inarticulate feeling in the country that human rights commissions are tactics by the white majority to defuse the issue in lieu of doing more effective things and more controversial things, things that will create backlash in the country, such as affirmative action, contract compliance and perhaps effective provisions in the Criminal Code to deal with hate literature.

I wonder what your response to that is.

Prof. Gibson: The response to those important questions could take us a day or two, and I am not sure that I have recalled them all. I think I nodded my head several times during your comments, because if I may say so, with respect, there was a good deal of truth in the observations you were making.

The one situation I confess I have not run into is reluctance on the part of employers to hire minority groups for fear that those groups would more readily create problems. I do not say

[Traduction]

pouvait pas penser à un pire moment pour consacrer d'importantes ressources économiques à un nouveau projet. Néanmoins nous l'avons fait parce que nous n'avons pas eu d'autre choix que d'aller nous battre en Europe. Nous sommes sortis victorieux, non seulement par les armes mais aussi au plan économique.

Monsieur le président, je pense que la lutte contre le chômage et la lutte contre le racisme peuvent être engagées de la même façon s'il existe de la part des Canadiens une volonté de lutter. Je suis profondément convaincu que le Comité par son travail permettra de créer cette volonté que je ne vois pas pour l'instant aux niveaux des gouvernements de notre pays.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Gibson.

C'est M. McCauley qui va vous poser la première question.

M. McCauley: Monsieur Gibson, si vous me le permettez, je voudrais me faire un peu l'avocat du diable, un peu comme le diable de la bande dessinée *Screwtape*, en vous disant que la raison pour laquelle le gouvernement de la Colombie-Britannique a pu s'en tirer comme on le sait et la raison pour laquelle le gouvernement du Manitoba ne donne pas suffisamment de crédits à la Commission manitobaine des droits de la personne, est que beaucoup n'ont pas une très haute opinion des Commissions des droits de la personne. D'une part, ceux pour qui ces commissions ont été créées pensent qu'on leur a fait miroiter beaucoup de choses, impossibles à réaliser, que l'on a créé des attentes chez les gens sans pouvoir les satisfaire.

D'un autre côté, les employeurs hésitent à embaucher des minorités visibles depuis la création des commissions des droits de la personne car ils craignent que s'ils regardent de travers un membre de ces minorités, cet individu s'empressera d'adresser une plainte à la Commission des droits de la personne et les employeurs ne veulent tout simplement pas se mettre dans ce pétrin. Je pense aussi que le pays pense inconsciemment que les commissions des droits de la personne ne représentent qu'une manœuvre tactique déployée par la majorité blanche dans le but de désamorcer la situation au lieu de prendre des décisions importantes portant sur des sujets litigieux, des questions qui créeront un choc en retour dans le pays, tel que les programmes d'action positive, de respect des contrats et peut-être même la modification de certaines dispositions figurant dans le Code criminel et portant sur la propagande d'incitation à la haine.

Je me demande ce que vous en pensez.

M. Gibson: Il nous faudrait peut-être un jour ou deux pour répondre à toutes ces questions fort importantes et d'ailleurs je ne suis pas sûr de me les rappeler toutes. Je crois avoir hoché de la tête plusieurs fois pendant que vous parliez car, avec respect, je dois dire que les observations que vous faisiez étaient pour la plupart vraies.

Je dois admettre toutefois que je n'ai jamais rencontré d'employeurs qui hésitent à embaucher des membres de minorités visibles par crainte qu'ils ne créent de problèmes. Je

[Text]

that does not exist, but I have to report that is not a situation I have run into.

Let me just pick up one or two things, and you may remind me of others you want a commentary about.

You made reference to the white majority. Human rights commissions frequently are criticized for being WASP institutions put forward by a WASP majority as a sop to avoid the real problems. Two observations on that: The first is that it is important that commissions be more representative than some of us have been in the past of the populations we are working with. I think our commission, perhaps more than any other in the country, has achieved some success at representativeness on our commission itself. We happen to have 13 members on the commission, so it makes it a little easier, and on the staff. But there are still gaping difficulties. We do not have an Asian on either our commission or our staff. The fact of the matter is that with 13 people you cannot possibly represent all of the interests you want.

There is work to be done by making the image of the commissions a little less WASPish and a little more representative of the groups, but I think that is not the fundamental message. I think what has to be got across is not something that will be got across by window-dressing like who is on the commission and what colour their skin is. What will be got across is the message as to whether you are effective or ineffective. To this point, commissions have had some success, but not nearly the success that is necessary to win the confidence of the community.

This brings me to the larger issues you spoke of, contract compliance and affirmative action being two of them, but there are more than that. It is essential, it seems to me, if commissions are to play the role they are alleged to play in the community, that they be given the opportunity to do it properly. We simply nibble at the edges when we deal with this case and that case that happens to come forward. We will only deal with the problems effectively if we can deal with them on the basis of group action. That means provisions such as the equal pay for work of equal opportunity provision in the federal act need to be available in all of the statutes across the country. I might say that those provisions ought to be operable not just with respect to the male-female difference, but with respect to all employment inequalities.

Contract compliance is extremely important. Government has done a fair amount over the years, I think, to set a good example of equal employment opportunities, but there are light years to go before we are even up to where the American government now is. There is no question that until human rights agencies are able to deal in the more wholesale techniques, such as those you mention, the work will not get done effectively; that will mean we will continue to have the weakened credibility you quite rightly point out.

[Translation]

ne dis pas que ce n'est pas le cas, mais je ne me suis jamais trouvé dans cette situation.

Permettez-moi de répondre à une ou deux de vos observations et vous me rafraîchirez la mémoire quant à celles que j'ai oubliées et que vous vouliez que je commente.

Vous avez fait allusion à la majorité blanche. Les commissions des droits de la personne sont souvent taxées d'institutions de protestants blancs anglo-saxons créées par une majorité de protestants blancs anglo-saxons pour faire taire leur conscience et pour contourner les problèmes réels. A cet égard, je voudrais faire deux observations. Tout d'abord, il est important que les commissions soient plus représentatives du peuple que certaines l'ont été par le passé. Je crois que notre commission, peut-être plus que n'importe quelle autre au pays, est assez représentative. La commission compte treize membres ce qui rend la chose peut-être plus facile également pour le personnel. Mais il existe toujours des problèmes criants. Aucun Asiatique ne fait partie de notre commission ou de notre personnel. Ne comptant que 13 membres, il est difficile de pouvoir représenter tous les intérêts voulus.

Il faut donc s'efforcer de rendre ces commissions moins à l'image des protestants blancs anglo-saxons et un peu plus représentatives des groupes en question, mais je ne pense pas que ce soit là le message fondamental. Le message qu'il faut faire passer ne le sera pas par ces opérations de maquillage comme savoir qui fait partie de la commission et de quelle couleur est leur peau. Le but recherché est d'être efficace. Jusqu'à présent, les commissions ont eu quelque succès à cet égard, mais pas suffisamment pour que la communauté leur fasse confiance.

Ceci m'amène aux questions plus vastes que vous avez abordées, d'un d'entre elles étant les programmes de respect des contrats et d'action positive, mais il en existe davantage. Si les commissions doivent jouer le rôle qu'elles sont censées jouer au sein de la communauté, il est essentiel, il me semble, qu'elles puissent le jouer correctement. Nous ne faisons que nous approcher du problème lorsque nous essayons de résoudre telle ou telle affaire. Nous ne résoudrons les problèmes de manière efficace que si nous le faisons par groupement. Par exemple, la disposition portant à travail égal, salaire égal, qui figure dans les textes de lois fédéraux devrait figurer dans toutes les lois du pays. Et je voudrais ajouter que ces dispositions ne devraient pas simplement s'appliquer aux différences entre homme et femme mais également à toutes inégalités d'emploi.

Le respect des contrats est également extrêmement important. Grosso modo, le gouvernement a réussi, au fil des ans, à égaliser les chances à l'emploi, mais nous sommes encore à des années-lumière de ce qu'a réussi le gouvernement américain. Tant que les commissions des droits de la personne ne pourront pas traiter de questions entières, comme celles auxquelles vous avez fait allusion, il ne fait aucun doute que leurs travaux ne seront pas efficaces. C'est ainsi que nous continuerons à être aussi peu crédibles.

[Texte]

So to sum it all up, what I say is what I was trying to say in my message. If you want human rights commissions to do something, then you damn well have to give us the resources to do it on a much more effective and wholesale basis than we have been asked to do it now. Otherwise, well, we are doing some good, but it is minimal and it is subject to all the difficulties you mention.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

I may have misread something in terms of our colleagues from the media. I think it might be important for me to reflect on the rules that require that we have no electronic taping of evidence being taken during the currency of a committee hearing. The parliamentary rules permit the attendance of reporters to record by hand but not through electronic devices, either cameras or tape recorders. If that is being done, I would appreciate it being stopped. If it is not being done, then I misread what I thought I saw.

Mr. Lewycky:

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

In response to the earlier question, I wonder if Professor Gibson could clarify what he said, that there are 13 members in staff. How many of these, would you say, would qualify as being members of the visible minority?

Prof. Gibson: We have 13 commission members. The commission members are the part-timers. We have a full-time staff of about 20, plus the 13 commissioners. Visible minorities, on the commission itself of 13, are 5.

Mr. Lewycky: Five who would qualify as being members of . . .

Prof. Gibson: Well, do you count a person in a wheelchair as a visible minority? I guess so; and if so, that makes six. And, of course, if you count women, then we are away in the majority. But I take it women are not regarded as a minority. I do not know what your terms of reference are.

Mr. Lewycky: I am actually using your terms of reference, letting you treat it as an open-ended question.

One of the concerns we have had expressed by various witnesses is that they feel human rights commissions are so caught up with problems dealing with affirmative action for women's issues, treating questions of discrimination for the disabled that it is impossible for them to deal with any problems as far as visible minorities are concerned, and so they recommend there be a special desk to deal with visible minorities, or special commissioners. I wonder if you could respond to that type of representation; and maybe you could indicate to us while you are answering that the number of cases you dealt with, for example, last year. Could you could break down these cases with regard to some of the items I raised?

[Traduction]

Donc, pour résumer, ce que je dis correspond à ce que j'essayais de dire dans mon message. Si vous voulez que les commissions des droits de la personne réussissent des percées, alors, vous devrez nous donner les ressources nécessaires pour les réussir de manière plus efficace que nous avons été appelés à le faire jusqu'à présent. Autrement, nous réussissons de petites percées, mais elles sont minimes et sont soumises à toutes les difficultés auxquelles vous avez fait allusion.

M. McCauley: Merci.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

Je crois peut-être avoir mal vu quelque chose qui se passe du côté des journalistes. Il serait peut-être important que je rappelle les règles selon lesquelles tout enregistrement électronique de témoignages pris au cours d'une séance de comité est interdit. Les règles parlementaires autorisent les journalistes à enregistrer les témoignages à la main, mais non par des moyens électroniques, qu'il s'agisse de caméras ou de magnétophones. Si c'est le cas, je vous serais reconnaissant de bien vouloir cesser. Dans le cas contraire, je me serais trompé.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

En réponse à la question antérieure, je me demande si M. Gibson pourrait préciser ce qu'il a dit à propos des 13 membres de la commission. Combien d'entre eux pourraient être considérés membres des minorités visibles, à votre avis?

M. Gibson: La commission compte 13 membres. Les membres de cette commission travaillent à temps partiel. Nous avons, en plus des 13 commissaires, 20 employés à plein temps. Les membres de minorités visibles qui font partie de la commission sont au nombre de cinq.

M. Lewycky: Donc, cinq membres pourraient être considérés comme . . .

M. Gibson: Une personne dans une chaise roulante est-elle considérée comme une minorité visible? Je le suppose et, si tel est le cas, la commission en compte six. Et si, bien sûr, vous comptez les femmes, alors les membres de minorités visibles dépassent, et de loin, la majorité. Mais je suppose que les femmes ne sont pas considérées comme une minorité. Je ne sais pas quels sont vos critères.

M. Lewycky: En fait, j'ai recours à vos propres critères; je vous laisse le libre choix d'y répondre comme vous voulez.

Divers témoins ont déclaré qu'ils estiment que les commissions des droits de la personne doivent démêler tellement de problèmes portant sur les programmes d'action positive pour les femmes, de discrimination envers les handicapés, qu'il leur est impossible d'aborder les problèmes des minorités visibles et ces témoins recommandent donc qu'un bureau spécial soit créé pour ces minorités ou que des commissaires spéciaux soient nommés. Qu'en pensez-vous? Vous pourriez également nous indiquer combien de cas vous avez traités, l'année dernière, par exemple. Pourriez-vous nous en faire une liste?

[Text]

Prof. Gibson: Would you remind me of the first part of your question? I am sorry, Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Basically, I wanted to have some kind of response with regard to the suggestion that there be some special desk for visible minorities.

Prof. Gibson: On the special desk question, it is a matter we are looking at very closely at the Manitoba commission. We are quite impressed with what we have heard about the native desk the New Brunswick commission has established.

• 1515

There is, I think, some validity and some exaggeration in the view that commissions deal with the male-female difference, with age differences, and to a lesser extent—well, those are the two major ones—at the cost of other forms of discrimination. It is true our caseload is fairly heavily involved with sex discrimination cases and with age discrimination cases, but it is a gross exaggeration to say that prevents or stops our dealing with other kinds of cases.

Mr. McQuaig has just opened our annual report. By the way, we have brought copies of our annual reports for you, Mr. Chairman, if you wish to have them, which have many of the statistics Mr. Lewycky is interested in.

Our case breakdown shows, for example, that in 1982, 18% of our caseload involved the male-female distinction, sex discrimination, whereas 19% was race or colour and then another 12% national and ethnic origin. So if you put race, colour and national and ethnic origin together, you would have the largest single group of the cases that come before us and just slightly larger than the combined male-female and age group cases. So it seems to me that criticism is a little misplaced, even though we are in fact dealing with a lot of these cases. We are also dealing with a lot of racial cases.

Now, I do not want for a moment to downplay the problem many commissions face—I think all commissions face—in that many members of visible minorities are reluctant to bring cases to commissions. We are convinced there is a good deal more discrimination going on in that sector than we are dealing with, and we want to do anything we can to win the confidence of those persons or to come to their attention, which is another problem.

The existence of a visible minorities desk or perhaps a native desk or perhaps a series of selected desks is a good idea, one we are working on. Our problem is one of resources. How do we do that and serve all our other constituencies? The answer, I am afraid to say, is not well, unless our resources are significantly increased.

[Translation]

M. Gibson: Voudriez-vous me rappeler la première partie de votre question, s'il vous plaît? Excusez-moi, monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Je voulais, grosso modo, que vous me disiez ce que vous pensiez de la suggestion selon laquelle un bureau spécial pour les minorités visibles devrait être créé.

M. Gibson: C'est là une question que nous étudions très sérieusement au sein de la commission au Manitoba. Nous avons été très impressionnés de ce que nous avons entendu à propos du bureau des autochtones créé par la commission du Nouveau-Brunswick.

Il est exact, tout en étant exagéré, de dire que les commissions s'occupent avant tout de cas de discrimination entre hommes et femmes et de discriminations fondées sur l'âge, qui sont les plus courantes, c'est vrai, au détriment des autres formes de discrimination. Il est vrai que nous nous occupons avant tout de cas de discriminations fondées sur le sexe et sur l'âge, mais il est faux de dire que cela nous empêche de nous occuper des autres cas.

M. McQuaig vient d'ouvrir notre rapport annuel. D'ailleurs, nous en avons apporté des exemplaires, monsieur le président, si vous désirez en avoir, étant donné qu'il renferme nombre de statistiques auxquelles s'intéresse M. Lewycky.

Si nous faisons le détail des affaires dont nous nous sommes occupés, on constate, pour 1982, par exemple, que 18 p. 100 de ces affaires portaient sur des cas de discrimination sexuelle, 19 p. 100 de cas de discrimination fondée sur la race ou la couleur de la peau et 12 p. 100 sur l'origine nationale et ethnique. Par conséquent, si vous regroupez les cas de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale et ethnique, vous constaterez que ce sont les affaires les plus nombreuses dont nous nous occupons et ce pourcentage est légèrement supérieur aux cas de discrimination fondée sur le sexe et l'âge. Il me semble donc que cette critique est quelque peu déplacée même si nous nous occupons de beaucoup de ces affaires. Nous nous occupons également beaucoup de cas de discrimination raciale.

Mais je ne voudrais absolument pas minimiser le problème auquel font face de nombreuses commissions, en fait, toutes, à savoir que de nombreux membres de minorités visibles hésitent à porter plainte devant les commissions. Nous sommes convaincus que les cas de discrimination sont beaucoup plus nombreux dans ce secteur qu'on ne s'en occupe et nous voulons tout faire pour mériter la confiance de ces individus ou pour faire connaître notre commission, ce qui constitue un autre problème.

La création d'un bureau des minorités visibles ou des autochtones ou peut-être la création d'une série de bureaux constitue une bonne idée qui retient actuellement toute notre attention. Mais nous avons un problème de ressources. Comment pouvons-nous y arriver sans délaisser une partie de nos autres attributions? Nous ne le pouvons pas, à moins, évidemment, que nos ressources ne soient augmentées de façon radicale.

[Texte]

Mr. Lewycky: Could you indicate how many of your cases you have solved satisfactorily and how many have been dismissed?

Prof. Gibson: What is satisfactory? I think perhaps the best thing, rather than my fumbling around in our charts, is to leave you our annual report, which has all that statistical information of numbers of cases, numbers settled within the year and all that sort of thing, broken down both by ground of prohibited discrimination and also by the various activities involved.

The Chairman: Professor Gibson, we will be more than pleased to receive that, and with the permission of my colleagues, we could append it as an exhibit to our hearing record.

Mr. Lewycky: One of the comments you made in your presentation was that you do not have an educational budget. Some have expressed a concern that when you have a human rights commission, which is supposed to enforce or try to solve problems, and if you try to put the educational component under the same roof, it presents a problem. They would rather have it in either a labour department or labour ministry or something like that. How would you respond to that type of concern?

Prof. Gibson: I do not share that view. In the first place, let me emphasize the importance of education. I am sure others have done it with you, but it is essential to get across to the public and to governments that discrimination starts in people's heads and it will only be eradicated if you can get into their heads; when you deal through enforcement mechanisms with their overt conduct, you are really dealing with the barn after the horse has been stolen. It is essential, therefore, that much more be done by way of education.

• 1520

Now, your question had to do with whether that education can be better carried out by someone who is remote from the enforcement process. I would argue strenuously not, for several reasons. One is the fact that those who are involved with those who are enforcing the legislation are much more thoroughly aware of what it really means and they are therefore able to get the message across in a much more realistic and meaningful manner. More than that, the two go hand in hand so frequently. The successful solution of a particular case through the enforcement process often performs an extremely useful educational role. Indeed, the remedy that an adjudicator may award, or that a settlement may work out, will frequently involve some kind of educational exercise, perhaps within the workplace itself or perhaps through publicity, in connection with that particular settlement or that particular decision, in the community. The two things are simply inextricably tied together; to separate them, to say this department does enforcement and this department does education and this department does something else, I am afraid is going to lose the value of co-ordination through bureaucratic compartmentalization.

[Traduction]

M. Lewycky: Pourriez-vous nous indiquer combien d'affaires ont été résolues de façon satisfaisante et combien ont été rejetées?

M. Gibson: Satisfaisant pour qui? Je crois que la meilleure chose à faire, au lieu de devoir chercher partout les tableaux qui s'y rapportent est de vous laisser notre rapport annuel qui renferme toutes ces statistiques portant sur le nombre d'affaires que nous avons traitées, le nombre d'affaires que nous avons résolues en un an et ainsi de suite et dont la ventilation est faite par cause de discrimination interdite et par activité.

Le président: Monsieur Gibson, c'est avec plaisir que nous acceptons ce rapport et avec l'autorisation de mes collègues, nous pourrions peut-être l'annexer aux délibérations de ce jour.

M. Lewycky: Dans votre exposé, vous avez dit que vous n'aviez pas de budget d'éducation. Certains craignent que, si, lorsqu'il existe une commission des droits de la personne qui est censée résoudre des problèmes, les programmes d'éducation y sont intégrés, cela présente un problème. Ils préféreraient que cela fasse partie du ministère du Travail ou d'un ministère de ce genre. Qu'en pensez-vous?

M. Gibson: Je ne partage absolument pas ce point de vue. Tout d'abord, permettez-moi d'insister sur l'importance de l'éducation. Je suis sûr que d'autres l'ont fait avant moi, mais il est essentiel de faire comprendre au public et aux gouvernements que la discrimination commence dans la tête des gens et qu'elle ne disparaîtra qu'après conscientisation. Si vous essayez de faire appliquer des mesures alors qu'ils ont déjà la tête enflée de discrimination, c'est comme vous essayiez de mettre une emplâtre sur une jambe de bois. Il est donc essentiel d'en faire davantage à ce chapitre-là.

Vous m'avez demandé si cet effort de conscientisation ne se ferait pas mieux par quelqu'un qui n'a rien à voir avec l'application des mesures. Je vous dirais non, non et non, et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, ceux qui travaillent avec ceux qui mettent la loi en application savent beaucoup plus de quoi il retourne et ils peuvent par conséquent faire passer le message de façon beaucoup plus réaliste et significative. Ce qui plus est, les deux vont main dans la main le plus souvent. La solution satisfaisante d'une affaire particulière par ceux chargés d'appliquer la loi joue le plus souvent un rôle éducatif extrêmement utile. De fait, la décision prise par le juge ou le règlement d'une affaire englobe fréquemment un genre d'exercice éducatif peut être au sein du lieu de travail lui-même ou par le biais de la publicité si ce règlement ou si cette décision est diffusée au sein de la communauté. Ces deux éléments comportent tout simplement des liens inextricables; les séparer, dire que ce ministère s'occupe de l'application de la loi et cet autre de la conscientisation des masses et cet autre d'autre chose, entraînerait, je le crains, la perte des efforts de coordination s'il y avait fragmentation bureaucratique.

[Text]

Mr. Lewycky: My final question, Mr. Chairman, was with regard to the regional disparity that you pointed out—the federal commission has no offices outside of Winnipeg, the provincial commission has only one office outside of Winnipeg. I am sure you are aware that in other jurisdictions they have various clinics to inform people of their human rights, and so forth. Has the Manitoba Human Rights Commission developed programs of clinics in various areas where individuals could be informed as to the types of provisions available for them?

Prof. Gibson: I am just told that we had one with the federal commission in Thompson last week. We do, through that means and through others, take our message and our work across the province as much as we possibly can. The November meeting of the commission, for example, will be in Brandon; we have on other occasions had meetings outside. Our staff are constantly travelling across the province. Our northern officer makes a sort of regular circuit of a variety of northern towns. So we are certainly doing as much as we can. Obviously, if we can think of some other way we will do that too, but we are doing what we can with the resources we have. It is simply a question of how a staff of 20 based primarily in Winnipeg can adequately spread itself across a province the size of Manitoba with a population of over a million.

Mr. Paproski: Just a supplementary—may I?

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Does the commission have groups or people in different portfolios who represent the commission as far as affirmative action is concerned? Do you have people in the different portfolios who would be responsible to you—in Manitoba?

Prof. Gibson: No. In many provinces there is a division of responsibility often between labour and the attorney general or other departments. Our operation is entirely under the jurisdiction of the Attorney General. The equal pay provision that is currently in the Manitoba legislation is under the jurisdiction of the Department of Labour, but human rights issues generally in the labour workplace come within our jurisdiction. We answer to the Attorney General. There is a good deal of day-to-day co-operation with Labour and other departments, but basically we in this province have a co-ordinated Attorney General type commission.

• 1525

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Mr. Veillette.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Monsieur Gibson, en tant que président de la Commission des droits de la personne au Manitoba, pouvez-vous m'indiquer

[Translation]

M. Lewycky: Ma dernière question, monsieur le président, portait sur les disparités régionales auxquelles vous avez fait allusion. Vous avez dit que la commission fédérale n'avait pas de bureau en dehors de Winnipeg et que la commission provinciale n'avait qu'un seul bureau en dehors de Winnipeg. Je suis sûr que vous savez que sous d'autres cieux, il existe des séminaires dont le but est d'informer les gens de leurs droits et ainsi de suite. La Commission des droits de la personne du Manitoba a-t-elle organisé des séminaires dans diverses régions où les individus pourraient être informés de leurs droits?

M. Gibson: On vient de me dire que nous en avons organisé un la semaine dernière en collaboration avec la commission fédérale dans la ville de Thompson. C'est justement grâce à ce genre d'entreprise que nous réussissons à diffuser notre message et nos travaux dans toute la province et ce dans la mesure du possible. Par exemple, en novembre la commission siégera à Brandon; à plusieurs autres reprises, nous nous sommes réunis ailleurs. Notre personnel se déplace constamment aux quatre coins de la province. Notre agent dans le nord fait régulièrement une sorte de tournée dans diverses villes du nord. Nous faisons donc tout ce que nous pouvons. Evidemment, si nous pouvons trouver un autre moyen de le faire, nous le ferons, mais nous faisons ce que nous pouvons en fonction de nos ressources. Il s'agit simplement de savoir comment 20 personnes postées surtout à Winnipeg peuvent se déplacer aux quatre coins d'une province de la taille du Manitoba qui compte plus d'un million d'âmes.

M. Paproski: Puis-je poser une question supplémentaire?

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Existe-t-il au sein de la commission des groupes ou des gens qui occupent divers postes et qui représentent la commission pour ce qui est des programmes d'action positive? Existe-t-il des gens qui occupent divers postes et qui doivent vous rendre des comptes au Manitoba?

M. Gibson: Non. Dans de nombreuses provinces, la responsabilité est partagée entre le ministère du Travail, le Bureau du procureur général et d'autres ministères. Nous dépendons entièrement du procureur général. La disposition sur le salaire égal à travail égal qui figure actuellement dans les textes législatifs du Manitoba relève du ministère du Travail, mais les questions de droits de la personne sur les lieux de travail en général dépendent de nous. Nous relevons du Procureur général. Nous avons des entretiens quotidiens avec le ministère du Travail et d'autres ministères, mais la Commission de cette province est, grosso modo, regroupée autour du procureur général.

M. Paproski: Merci.

Le président: Monsieur Veillette.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Gibson, as chairman of the Manitoba Human Rights Commission, could you tell me if you have received several discrimination complaints from French Canadians?

[Texte]

si vous avez eu plusieurs plaintes de Canadiens français concernant une certaine discrimination?

Prof. Gibson: No. At least in my experience with the commission, which was only the past year and three quarters, there have been very few complaints involving complaints that are peculiar to francophones qua francophones. We certainly have francophone complainants, but not involving language issues, no. There was one case involving education in the City of St. Boniface some several months ago, but it is a rare type of complaint for us.

There is, of course, the problem that we are not legally certain that the legislation covers language discrimination. We in our commission take the view that language discrimination does come within the term "ethnic discrimination" on the basis of ethnic background, but I know that there are legal cases in other jurisdictions that deny that. We are aware that if we assert that jurisdiction, which we are willing to assert, we could end up with legal problems. I should say that we are in the course of making proposals to the Attorney General for a new human rights code for Manitoba, and in that new human rights code we hope to be more explicit about many grounds, including the linguistic ground.

M. Veillette: Monsieur Gibson, est-ce que des Canadiens français sont membres de votre Commission?

Prof. Gibson: Who are members of the commission? Yes, we have one francophone on the commission.

M. Veillette: Votre Commission considère-t-elle les Canadiens français au Manitoba comme des minorités visibles?

Prof. Gibson: I cannot say that we have addressed the question, but I have difficulty seeing how they would be visually different from anyone else. I guess my answer would be no, although I have not thought about it before.

M. Veillette: Merci.

The Chairman: *Merci, Monsieur Veillette.*

I wonder, Professor Gibson, whether I could explore with you just briefly one comment that you made in your initial presentation. You indicated that there seemed to be evidence to demonstrate that the new arrivals are being disadvantaged vis-à-vis the jobs and their access to the workplace. I wonder how we reached that or you reached that conclusion in the context of an immigration policy that requires a job certification in advance of the individual's coming to Canada.

• 1530

Prof. Gibson: In the first place, I think I should make it clear that I was not relying on any statistical study when I said it seems that visible minorities are in a worsening situation. As a professor, I would like to have a statistical study to support everything I say. On the other hand, you do not need a meteorologist to tell you when it is raining. In my view, Mr. Chairman, sufficient evidence is available to common sense

[Traduction]

M. Gibson: Non. Du moins depuis que je fais partie de cette commission, c'est-à-dire un an et trois quarts, nous avons reçu très peu de plaintes portant sur les cas de discrimination fondée sur la langue. Des francophones portent plainte, c'est certain, mais pas pour des questions linguistiques. Nous avons eu une affaire d'ordre éducatif dans la ville de Saint-Boniface il y a quelques mois, mais ce genre de plaintes est rare.

De plus, nous ne sommes pas certains sur le plan juridique que le texte législatif englobe les cas de discrimination fondée sur la langue. Au sein de notre commission, nous estimons que la discrimination fondée sur la langue relève de la «discrimination ethnique» fondée sur l'origine ethnique, mais je sais que dans d'autres provinces ce n'est pas le cas. Nous savons que si nous estimons que c'est le cas, et nous sommes disposés à tout faire pour faire valoir notre point, nous pourrions avoir entre les bras de sérieux problèmes juridiques. Je dois dire que nous proposons actuellement des recommandations au procureur général pour qu'une nouvelle charte des droits de la personne soit adoptée au Manitoba, charte dans laquelle nous espérons être plus explicites dans certains domaines, y compris le domaine linguistique.

Mr. Veillette: Mr. Gibson, are French Canadians members of your commission?

M. Gibson: Qui sont membres de la commission? Oui, nous avons un membre francophone.

Mr. Veillette: Does your commission consider French Canadians in Manitoba a visible minority?

M. Gibson: Je ne puis pas dire que nous nous soyons penchés sur cette question, mais je ne vois pas comment ils pourraient être différents des autres du point de vue visuel. Je vous répondrai que non, bien que j'avoue ne pas y avoir pensé auparavant.

Mr. Veillette: Thank you.

Le président: *Thank you, Mr. Veillette.*

Permettez-moi, monsieur Gibson, de m'attarder brièvement sur l'observation que vous avez faite lors de votre exposé. Vous avez indiqué que tout portait à croire que les immigrants étaient désavantagés lorsqu'ils cherchaient des emplois. Je me demande comment vous en êtes arrivé à cette conclusion lorsqu'on sait que la politique d'immigration exige que l'individu ait un permis de travail avant d'immigrer au Canada.

M. Gibson: D'abord, je tiens à dire très clairement que je ne me rapportais pas à des données statistiques lorsque j'ai affirmé que la situation des minorités visibles est en train d'empirer. En tant que professeur, j'aimerais que de telles données puissent étayer tout ce que je dis. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire de recourir à un météorologue pour savoir qu'il pleut. À mon avis, monsieur le président, la vie de tous les

[Text]

and to common experience to know that large numbers of the visible minority community are lacking employment opportunities and are encountering discrimination in the workplace.

Your comment I think had to do with my observation that the Government of Canada has a responsibility for these persons. It is true that when they first come they are to have a guaranteed job opportunity. But as many of us know, job opportunities do not last forever, and the kind of job opportunity many of these persons come into often will evaporate quickly. It seems to me the Government of Canada and indeed the rest of us as well have a responsibility not to close our eyes to these people as soon as we know they have their first job. There is, it seems to me, a more long-range responsibility than that.

The Chairman: I accept what you are saying, and it is just in an effort to test it that I am pursuing this questioning. I, and I am sure every member of Parliament at this table, have pleaded the case for a sponsoring individual who wants to bring to Canada a relative, or someone within the sponsorable category, and have run into what we, I would judge in most instances, have found a too harsh interpretation of the certified job; it almost had to be guaranteed in gold that the job was not only now available, but going to be available for a considerable period of time, failing which, it was not going to be certified. In addition to it not being something that would vanish, it had to be a job that no landed immigrant or current person in Canada was capable of fulfilling.

One would judge from that kind of assessment that it is going to be a job that is of rather long-standing. Then to hear that in fact these jobs are capable of potentially vanishing in the air is a little contradictory to the experience that certainly I have had. It motivates me to ask just what experience you have had, or what experience you are basing that position on when you put it.

Prof. Gibson: As I said earlier, I am not relying on any statistical information or any statistical study. What I am relying on is what I read in the newspapers, what I hear from the people I meet in the community, what I hear from complainants who come to the commission: that work is hard to get, and if you are a member of the visible minority, particularly one who has recently come to Canada, it is even that much harder to get.

• 1535

We have, interestingly enough, as a member of our commission a woman who is a recent immigrant to Canada and is facing exactly that kind of situation. We hear in an informal way over coffee from her and many others of the difficulty. Sure, they were guaranteed for a while when they first came in, but those jobs disappear. They are the ones who are facing the gravest of difficulties.

May I point out that the point I was trying to make in my brief was not that job guarantees for new entrants need to be more effectively guaranteed or more effectively provided, but

[Translation]

jours et le sens commun nous permettent d'avoir suffisamment de preuves que de nombreux membres des minorités visibles sont en chômage et en butte à la discrimination en milieu de travail.

Je crois que vous faisiez allusion à ma remarque d'après laquelle le gouvernement du Canada doit se sentir responsable de ces personnes. Il est vrai que lorsqu'elles arrivent, une offre d'emploi doit les attendre. Cependant, nous n'ignorons pas que les offres d'emploi ne durent pas éternellement et que le genre d'offres mis à la disposition de bon nombre d'entre elles s'évanouit souvent rapidement. Il me semble que le gouvernement du Canada et le reste d'entre nous ne devons pas nous fermer les yeux dès que ces immigrants ont obtenu leur premier emploi. Nos responsabilités me paraissent être à plus long terme.

Le président: Je reconnais le bien-fondé de vos propos, et pour les développer quelque peu, je vais poser d'autres questions sur cette lancée. Pour ma part, comme tous les autres députés, je suis sûr, j'ai plaidé la cause d'un répondant voulant faire venir au Canada un parent ou quelqu'un pouvant avoir un répondant, et je me suis buté, dans la plupart des cas, à une interprétation beaucoup trop sévère de l'emploi garanti. Non seulement fallait-il que cet emploi fut garanti hors de tout doute, mais qu'il allait l'être pendant longtemps, faute de quoi, on n'allait pas le considérer comme un emploi garanti. En outre, il fallait non seulement que cet emploi soit sûr mais qu'aucun autre immigrant reçu ou citoyen canadien ne puisse l'exercer.

Il s'agit donc d'un emploi à long terme. Quant à cette insistance sur la sécurité d'emploi, cela ne correspond pas vraiment à mon expérience. J'aimerais donc savoir sur quelle expérience vous fondez votre propre position.

M. Gibson: Comme je l'ai déjà dit, je ne me fonde sur aucune donnée statistique ni aucune étude statistique. J'ai plutôt tenu compte de ce que j'ai lu dans les journaux, de ce que j'ai entendu dire par les gens que j'ai rencontrés au sein de la collectivité et des plaintes formulées par les personnes qui se sont adressées à la Commission. Or, on me dit que le travail est difficile à obtenir, et encore davantage lorsqu'on fait partie d'une minorité visible.

Il est intéressant de noter que l'un des membres de notre commission est une femme, qui a récemment immigré au Canada et qui est justement confrontée à ce genre de situation. Lorsque nous causons ensemble en prenant un café par exemple, elle et de nombreux autres nous font part de leurs difficultés. Bien sûr, on leur a garanti un emploi qu'ils pourraient occuper à leur arrivée, mais ces emplois disparaissent, et c'est alors qu'ils connaissent leurs plus grandes difficultés.

Je rappelle que mon mémoire essaie non de montrer que les garanties d'emploi doivent être plus sûres dans le cas des immigrants, ni qu'elles doivent être accordées d'une façon plus

[Texte]

that the number of jobs available generally needs to be improved. This applies not just to new immigrants; it applies to many of the minorities who have been here all their lives, some of whose ancestors have been here a lot longer than the ancestors of most of us. It is a more general question than just the immigration question, but that has a particular focus as well.

The Chairman: Thank you, Professor Gibson.

The last point you make is a point that I think has been made many times and with which I think there is substantive agreement at this table—that if in fact a disadvantage is suffered by visible minorities, it is number one, that they are viewed as being new entrants immediately they present themselves for jobs. They are almost of necessity viewed as somehow not being Canadian, whereas they may be second and third generation. That states the problem then and there. In no sense of any word was I trying to move away from that concept, but rather, as I say, trying to test this idea that in fact the new entrants to the community were experiencing a difficulty over and above that one you latterly described.

• 1540

For the brief and the evidence you have given, on behalf of the committee I would like to thank you. It has been most helpful. I trust our endeavours together will permit an improvement of the situation that I am satisfied this committee and your commission are both set up to try to ameliorate.

Prof. Gibson: I wish you well, Mr. Chairman. You have a very important task to perform and a very difficult one. All the best.

The Chairman: Mr. Dan Highway, please, the Manitoba Department of Highways.

Mr. Highway, I believe my clerk has provided all the committee members now with a copy of your statement, which I invite you to present to the committee. She has also indicated to me that you have provided us with some statistical data as well. With the concurrence of the committee, we will have that appended as an exhibit to today's hearing record, and of course it will be made available to the committee members upon request.

Please proceed.

Mr. Dan Highway (Manitoba Department of Highways): I represent the provincial government, the Department of Highways and Transportation specifically. My presentation this afternoon is going to be brief, seeing that you have had a long day, as I have.

I think I will skip quite a few, because there is no doubt in my mind and in a lot of minds that there is discrimination. So I think I will skip all that. What I would like to do this afternoon is present the approach we are going to take in the department to do something about that problem.

The Chairman: That would be excellent, Mr. Highway. We obviously have as a mandate to examine those models and

[Traduction]

efficace, mais qu'il faut augmenter le nombre d'emplois disponibles en général. Cela déborde donc la catégorie des nouveaux immigrants et englobe bon nombre des membres de groupes minoritaires qui ont vécu ici toute leur vie et dont parfois les ancêtres ont également été au pays plus longtemps que les ancêtres de bon nombre d'entre nous. La question ne porte donc pas uniquement sur la situation des immigrants, elle est plus vaste que cela, tout en ayant un aspect très précis relatif aux immigrants.

Le président: Merci, professeur Gibson.

Je crois que tout le monde ici est d'accord avec votre dernière remarque, qui a d'ailleurs déjà été soulevée à maintes reprises, à savoir que si les minorités visibles sont désavantagées, c'est d'abord qu'on les considère comme des immigrants lorsqu'ils postulent un emploi. On les tient presque nécessairement pour des non-Canadiens, même s'ils le sont depuis deux ou trois générations peut-être. Cela pose bien le problème tel qu'il est vécu ici. Il n'était absolument pas question que j'essaie de m'éloigner de ce concept, mais plutôt, comme je l'ai dit, j'essayais d'éprouver cette idée, c'est-à-dire qu'en vérité les nouveaux arrivés dans la collectivité avaient certaines difficultés en sus de ce que vous avez décrit.

Quant au mémoire et au témoignage que vous avez donné, au nom du Comité, je tiens à vous remercier. Tout cela nous est très utile. J'espère que notre collaboration permettra d'améliorer cette situation que votre Comité comme le mien, j'en suis persuadé, essaient d'améliorer.

M. Gibson: Bonne chance, monsieur le président. Vous avez une tâche très importante à accomplir et elle est très difficile. Nos meilleurs souhaits.

Le président: Monsieur Dan Highway, s'il vous plaît, de la *Manitoba Department of Highways*.

Monsieur Highway, je crois que mon greffier a fait tenir un exemplaire de votre déclaration à tous les membres du Comité et je vous invite à la présenter. Elle me dit aussi que vous nous avez donné certaines données statistiques. Avec l'assentiment du Comité, nous ferons annexer cela au compte rendu d'aujourd'hui et, évidemment, tout ce matériel sera disponible pour les membres du Comité sur demande.

Allez-y, s'il vous plaît.

M. Dan Highway (Manitoba Department of Highways): Je représente le gouvernement provincial, plus précisément son ministère de la voirie et du transport. Je vais procéder assez rapidement cet après-midi puisque votre journée a été tout aussi longue que la mienne.

Je crois que je sauterai quelques paragraphes parce qu'il ne fait aucun doute, ni pour vous ni pour moi, que la discrimination existe. Je saute donc tout cela. Ce que j'aimerais faire cet après-midi, c'est vous présenter les solutions que nous envisageons au sein du ministère pour régler ce problème.

Le président: Cela serait excellent, monsieur Highway. Notre mandat est d'étudier ces modèles et mécanismes dont on

[Text]

mechanisms that are being used or are about to be used across Canada. If you want to move directly to that, I see it as fitting absolutely within the mandate of this committee. I encourage you to do precisely that.

Mr. Highway: Thank you.

I think where we have to start, if we are going to do something about this problem, is with the understanding we have about people—people in the workplace and also their rights as employees. The approach we are going to take in the Department of Highways is to develop programs that will concentrate more not only on opportunities, but also on motivation. In the past, that has been a big problem area. There is not enough follow-up being done and not enough motivational programs being provided.

I think the ideal place to deal with the problem of discrimination is in the workplace, because you have some kind of controlled environment. You have a certain group of people to deal with, and if you can educate those people, have a strong base, then you can work from there. For every person you educate, that person will get into contact with a lot of other people, friends, relatives or children. If we are going to do something about this problem, we feel we must start with a strong base. That is the approach we are going to take. We believe people have a lot of potential, and if you provide the proper conditions, I think they will realize that potential.

• 1545

Work is also a great opportunity for people to develop themselves, and we are going to develop programs that will make people realize their potential and also their rights as individuals. In the past, in the area of education people have not been well prepared in school to deal with these kinds of problems once they go into the workforce or once they decide to make a living. Also in the area of work experience, there is not enough preparation being done in the schools and also as regards their rights as people in the workplace. I think those are the three main areas . . . —education, work experience and follow-up—that we are going to be dealing with as our approach to the problem in the Department of Highways.

In the area of education there has not been enough exposure to native students as to what is available out there. All they have been exposed to are people who have worked in their communities, like teachers and social workers, so they have never had a real opportunity to make some real good decisions or make some real good career plans, long-term career goals, because they have not been exposed enough to the idea of careers. That is an area that is very lacking . . .

The other area is work experience. I think there should be a little more work experience projects in the schools so the students can have a little more understanding of what it is like out there, because up to the time they leave school they live a

[Translation]

se sert ou dont on est à la veille de se servir un peu partout au Canada. Si vous voulez passer directement à cette étape, c'est tout à fait dans l'ordre, vu le mandat de notre Comité. Je vous encourage à le faire, plus précisément.

M. Highway: Merci.

Si nous voulons régler ce problème, je crois qu'il faut commencer en modifiant la façon dont nous comprenons les gens: les gens sur les lieux du travail sans oublier leurs droits comme employés. Au ministère de la voirie, nous visons à créer des programmes qui porteront non seulement sur les occasions d'avancement ou d'emploi, mais aussi sur la motivation. Par le passé, ce domaine a présenté bien des problèmes. Il n'y a pas eu assez de suivi et on n'a pas fourni suffisamment de programmes de motivation.

Je crois que la meilleure place pour traiter du problème de la discrimination, c'est sur les lieux du travail parce que vous avez là un milieu que vous pouvez contrôler dans une certaine mesure. Vous avez un groupe de gens avec qui vous devez traiter et si vous pouvez éduquer ces gens, vous créez une base forte, vous pouvez procéder à partir de là. Chaque personne que vous éduquez influencera bien d'autres gens: ses amis, sa parenté ou même des enfants. Si nous voulons régler ce problème, nous croyons qu'il nous faut d'abord établir une base très forte. Voilà la méthode que nous entendons adopter. Nous croyons que les gens ont un énorme potentiel et que si on les place dans de bonnes conditions ils réaliseront celui-ci.

Le travail permet aussi aux gens de se développer eux-mêmes et nous allons mettre sur pied des programmes qui aideront les gens à réaliser leur potentiel et aussi leurs droits comme individus. Par le passé, dans le domaine de l'éducation, les gens n'ont pas été bien préparés à l'école pour régler ces genres de problèmes qu'ils doivent affronter lorsqu'ils deviennent partie intégrante de la main-d'oeuvre active ou lorsqu'ils décident de gagner leur vie. Aussi, dans le domaine de l'expérience du travail, il ne se fait pas suffisamment de préparation dans les écoles et aussi pour ce qui est de leurs droits comme personnes lorsqu'ils font partie du monde du travail. Je crois que ce sont les trois domaines principaux: éducation, expérience de travail et suivi sur lesquels nous nous concentrerons pour nous attaquer au problème au sein du ministère de la Voirie.

Dans le domaine de l'éducation, on n'a pas assez mis l'accent sur les étudiants autochtones et leurs possibilités. Ces étudiants ne connaissent que les gens qui ont travaillé au sein de leurs diverses communautés comme les professeurs et les travailleurs sociaux et n'ont donc jamais eu de bonnes occasions de prendre vraiment de bonnes décisions ou de se faire un très bon plan de carrière avec des objectifs de carrière à long terme parce qu'on ne leur a jamais suffisamment exposé clairement de quoi il retournait dans le domaine des carrières. C'est un domaine où il y a énormément de lacunes . . .

Il y a ensuite l'expérience du travail. Je crois qu'on devrait mettre sur pied un peu plus de projets visant à donner une certaine expérience du monde du travail à nos étudiants afin qu'ils puissent mieux comprendre ce qui se passe à l'extérieur

[Texte]

pretty sheltered life. They do not really know what is out there, and once they get out there they are disillusioned and that creates a lot of bad feeling. I think if they are more prepared once they leave school, things will go a lot better in the long run.

In the area of follow-up, one of the biggest problems is that not enough motivational programs have been done where people can get motivated and learn to co-operate more in the workplace.

How we are going to deal with these three areas in the Highways Department is we have established a few straightforward procedures to take place within the department.

Number one is education, and we are going to do some extensive promotional work as far as careers are concerned to the students in the schools. We are going to try to go to as many career days as we can. We are going to act as a resource to anybody who requests that we go to the schools to make a presentation. We are going to have an outreach recruitment program. We are going to go out and look for people who have potential, and we are also going to utilize our training and development branch to people so we can actively assist them once they apply for work in the area of job interviews, resumé writing, career life planning, and being interviewed.

In the area of work experience, we are going to encourage more work experience projects in all our sections. We are going to try to establish as many training positions as we can, if it is possible. In the selection committee, we are going to have a member of the target group sit in on the selection committee to make sure the processes are done fairly. We are also in the process of trying to work out a certificate program with our front-line supervisors so they can learn to deal with people in the workplace, so they can get to know people and what their motivational patterns are in order that they can motivate people in the workplace and develop co-operation and understanding. We feel that is the key area. The supervisors deal with these people on a daily basis, so they are in an excellent position to get to know them. Quite a bit of our work is done on a contract basis and we have a local preference clause. We also get the contractor to report on a bi-weekly basis as to how many target group members he has hired. That is part of the contract.

• 1550

In the area of follow-up, I think, as I mentioned before, the big thing is to have some motivational programs developed, with the follow-up on a long-term basis—not just short-term, long-term, because it takes a little while for a person to develop. I think that is one of the key areas.

Our approach to the problem is a small one. We are going to start building by having a strong base, and we feel the area to

[Traduction]

de ce cocon où ils sont si bien protégés. Ils ne savent pas vraiment ce qui se passe dans le vrai monde et lorsqu'ils s'y trouvent ils sont en butte à toutes sortes de désillusions et ça crée du ressentiment. Je crois que s'ils étaient mieux préparés à affronter le vaste monde lorsqu'ils partent de l'école tout irait beaucoup mieux à long terme.

Pour ce qui est du suivi, un des problèmes principaux est qu'il n'y a pas suffisamment de programmes servant à motiver les gens et où ils pourraient apprendre à mieux coopérer au niveau du monde du travail.

Pour régler les problèmes dans ces trois domaines au sein du ministère de la Voirie, nous avons adopté quelques méthodes très directes qui seront appliquées au sein du ministère.

Tout d'abord, il y a l'éducation et nous allons faire un gros travail de promotion au niveau des carrières pour les expliquer aux étudiants dans nos écoles. Nous allons essayer d'y consacrer le plus de jours possibles. Nous allons agir comme organisme ressource et nous donnerons suite aux demandes des écoles—que nous y fassions des exposés. Nous allons mettre sur pied un programme de recrutement pour aller chercher les gens là où ils se trouvent. Nous allons sortir de nos murs pour trouver les gens qui ont du potentiel et nous allons aussi nous servir de notre département de la formation et de l'amélioration afin de pouvoir aider ces gens activement lorsqu'ils se chercheront du travail soit dans le domaine des entrevues, de rédaction de curriculum vitae, de planification de carrières et d'entrevues.

Dans le domaine de l'expérience du travail, nous allons encourager la mise sur pied de plus nombreux programmes dans nos sections. Nous allons essayer de mettre sur pied autant de postes de formation que nous le pourrions, si c'est possible. Quant au comité de sélection, nous allons offrir un siège à un membre du groupe cible pour nous assurer que tout se déroule équitablement. Nous essayons aussi de mettre sur pied un programme de certificat avec nos surveillants du premier palier afin qu'ils puissent apprendre à traiter avec les gens qui travaillent pour eux, qu'ils puissent apprendre à connaître les gens et ce qui les motive, qu'ils puissent les motiver sur les lieux du travail et promouvoir la collaboration et de la compréhension. Nous croyons que c'est le domaine clé. Les surveillants travaillent avec ces gens quotidiennement et sont donc très bien placés pour les connaître. Beaucoup de notre travail se fait sur une base contractuelle et il y a une clause préférentielle pour les localités. L'entrepreneur doit aussi faire rapport toutes les deux semaines pour savoir combien de membres du groupe cible il a employés. Cela fait partie du contrat.

Pour ce qui est du suivi, comme je l'ai dit tantôt, me semble-t-il, l'important c'est d'avoir des programmes de motivation et de les développer tout en assurant un suivi à long terme, pas seulement à court terme, mais à long terme parce que ça prend quelque temps avant qu'une personne se développe. Je crois que c'est un des domaines clés.

Nous abordons le problème en douce. Nous allons commencer à construire une base solide et nous croyons que le meilleur

[Text]

start is right at the workplace, educating the people who work for us as much as we can about people and human rights. We will start from there. The people they come into contact with hopefully will be influenced. That is how we are going to attack the problem.

The Chairman: Thank you, Mr. Highway.

The first questioner is Mr. Lewycky, followed by Mr. Veillette.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I am very interested in this document you have left with us, Mr. Highway. I am just wondering if you could tell us what the genesis of this policy statement is. When was it adopted, approved, or proposed?

Mr. Highway: It was proposed about 10 months ago, which is about the time I started my job.

Mr. Lewycky: Are you specifically assigned to the implementation of this policy?

Mr. Highway: This policy has to do strictly with our department. There is an overall policy for the provincial government. These are more or less the guidelines, based on the overall provincial government policy.

Mr. Lewycky: So you are saying that the provincial government has adopted a similar policy statement for all its cabinet ministers?

Mr. Highway: Yes.

Mr. Lewycky: What other departments that you are you aware of have developed a similar sort of policy for their own departments, have taken the general policy and adopted a specific one for their departments? Is there any other department that is doing a program such as yours?

Mr. Highway: The only other one I am aware of is the Department of Government Services. There is also an overall affirmative action co-ordinator for the whole province. I think he commenced his job about three or four weeks ago.

Mr. Lewycky: What type of ministerial support do you have for this particular policy? You yourself report to whom? Do you report directly to the minister, or to a DM, an ADM, or ... ?

Mr. Highway: I report to the personnel manager, who reports to the ADM. With respect to support, our minister is totally committed to this program. We get excellent support.

Mr. Lewycky: How many evaluations or reports have you already submitted? You are required to submit one, I gather, by December 31—a report to be published for public perusal?

Mr. Highway: Yes.

[Translation]

point de départ c'est le lieu même du travail, éduquer nos employés du mieux que nous le pouvons pour qu'ils en apprennent autant que possible sur les autres et sur les droits de la personne. Voilà d'où nous partirons. Les gens avec qui nous ferons commerce, nous l'espérons, subiront notre influence. Voilà comment nous allons nous attaquer au problème.

Le président: Merci, monsieur Highway.

Le premier intervenant sera M. Lewycky suivi par M. Veillette.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je m'intéresse beaucoup à ce document que vous nous avez donné, monsieur Highway. Je me demandais tout simplement si vous pourriez nous dire quelle est la genèse de cette déclaration de principe. Quand a-t-elle été adoptée, approuvée ou proposée?

M. Highway: Elle a été proposée il y a environ 10 mois, à peu près quand je suis entré en fonction.

M. Lewycky: Avez-vous comme tâche précise de mettre en oeuvre cette politique?

M. Highway: Cette politique ne concerne que notre ministère. Il y a une politique globale au niveau du gouvernement provincial. En gros, il s'agit des directives générales émanant d'une politique provinciale.

M. Lewycky: Vous nous dites donc que le gouvernement provincial a adopté un tel énoncé de principes pour tous les ministres du Conseil des ministres?

M. Highway: Oui.

M. Lewycky: Et quels autres ministères, à votre connaissance, ont adopté une politique semblable pour leur propre ministère et combien y en a-t-il qui ont adopté la politique globale pour ensuite en adopter une plus précise pour leur ministère? Y a-t-il d'autres ministères qui aient adopté un programme comme le vôtre?

M. Highway: Le seul autre dont je sois au courant, c'est le *Department of Government Services* (ministère des services gouvernementaux). Il y a aussi un coordonnateur général en matière d'action positive pour toute la province. Je crois qu'il est entré en fonction il y a trois ou quatre semaines.

M. Lewycky: De quel genre d'appui ministériel jouissez-vous? Envers qui êtes-vous comptable? Êtes-vous comptable directement au ministre ou à un sous-ministre, un sous-ministre adjoint ... ?

M. Highway: Je suis comptable au directeur du personnel qui est comptable au sous-ministre adjoint. Pour ce qui est des appuis, notre ministre appuie ce programme de tout coeur. L'appui est excellent.

M. Lewycky: Combien d'évaluations ou de rapports avez-vous déjà présentés? Je crois que vous devez en présenter un dès le 31 décembre ... Un rapport qui sera publié et diffusé dans le grand public?

M. Highway: Oui.

[Texte]

Mr. Lewycky: How many reports have you yourself submitted to date, or with what frequency in the last 10 months?

Mr. Highway: I try to do a monthly report to my immediate supervisor.

Mr. Lewycky: What has been your impression of the success to date of this particular policy?

Mr. Highway: To date it has been very slow because of the economic situation. Everything has been pretty slow, but we have managed to hire a few people in our field operations.

Mr. Lewycky: What about the contracting out, which you mentioned here?

• 1555

Mr. Highway: Yes, we have a number of contracts in process right now that are reporting to us on a bi-weekly basis. They have hired quite a number of people. I do not have the statistics with me, but we do have quite a few.

Mr. Lewycky: Could you give me some indication about the establishment of your outreach program? What type of organizations have you contacted or initiated contact with on this particular policy to make them aware of this?

Mr. Highway: We have contacted quite a few native organizations, and a number of Indian bands in the province and a number of Métis organizations; also a number of services that deal with disabled persons, the women's bureau, and a number of other organizations.

Mr. Lewycky: One of the things you mentioned was rather interesting. I wonder if you could elaborate on it. You talked about a certificate for supervisors. Maybe you just spoke on it verbally. Could you tell me a little about that certificate? What exactly do you mean by that?

Mr. Highway: We are in the process of working on it. It is not finalized yet. But what we mean by that is we want to develop our front-line people to a point where they will be well qualified as supervisors and have some kind of paper to prove that they have completed the course.

Mr. Lewycky: And part of the course involves an understanding and an evaluated implementation of this particular policy.

Mr. Highway: Yes.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Veillette.

M. Veillette: Monsieur Highway, je suis très impressionné par le programme que vous allez établir. Pouvez-vous m'indiquer ce qui a amené le ministère à décider d'avoir un programme comme celui-là? Est-ce dû à des revendications de groupes ethniques, ou encore à des conflits de travail ou des plaintes?

Mr. Highway: I think the program was initiated by the department because of the obvious situation of the underre-

[Traduction]

M. Lewycky: Combien de rapports avez-vous, vous-même, présentés jusqu'à date ou avec quelle fréquence les avez-vous présentés pendant les 10 derniers mois?

M. Highway: J'essaie de rédiger un rapport mensuel pour mon surveillant immédiat.

M. Lewycky: Et quelle est votre impression, quant au succès, jusqu'à ce jour, de cette politique précise?

M. Highway: Jusqu'à ce jour les choses se sont déroulées assez lentement à cause de la conjoncture économique. Tout marche au ralenti, mais nous avons réussi à embaucher quelques personnes dans notre domaine.

M. Lewycky: Et pour les travaux consentis à contrat, dont vous avez parlé ici?

M. Highway: Oui, il y a un certain nombre de contrats à l'heure actuelle et on nous fait rapport toutes les deux semaines. On a employé pas mal de gens; je n'ai pas de statistique avec moi, mais il y en a pas mal.

M. Lewycky: Pourriez-vous me dire quelques mots de plus concernant votre programme d'extension? Avec quel genre d'organisme entrez-vous en communication pour leur faire connaître ce programme précis ou cette politique?

M. Highway: Nous avons contacté bon nombre d'organismes autochtones, un certain nombre de bandes indiennes de la province ainsi que d'organismes représentant les Métis; aussi, un certain nombre de services qui s'occupent d'handicapés, le bureau des femmes et certains autres organismes.

M. Lewycky: Vous avez soulevé quelque chose de plutôt intéressant. Je me demande si vous pourriez nous en dire un peu plus à ce propos. Vous avez parlé d'un certificat pour les surveillants. Vous en avez tout simplement parlé, ce n'était pas écrit. Pourriez-vous m'en dire un peu plus, à propos de ce certificat? De quoi s'agit-il au juste?

M. Highway: Nous y travaillons. Ce n'est pas encore finalisé. Mais nous voulons que nos surveillants de premier palier puissent être des surveillants qualifiés dans tous ces domaines et nous voudrions qu'il y ait un certificat quelconque signifiant qu'ils ont suivi le cours.

M. Lewycky: Et une partie de ce cours porte sur la compréhension et une mise en oeuvre évaluée de cette politique précise.

M. Highway: Oui.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Veillette.

Mr. Veillette: Mr. Highway, I am very impressed by the program you are going to establish. Could you tell me what prompted the department to get into a program like that? Is it because of demands from ethnic groups or because of conflicts in the workplace or complaints?

M. Highway: Je crois que le programme a été mis sur pied par le Ministère parce qu'il y avait sous-représentation

[Text]

presentation of minorities in the workplace. We do not need statistics to prove that; I think it is obvious. I think that is why this program was created.

M. Veillette: Vos programmes sont-ils rédigés de façon à faciliter l'adaptation, et pour qu'il y ait un suivi?

Mr. Highway: I am sorry, you will have to repeat the question.

M. Veillette: Vos programmes ont-ils été écrits, mis sur papier, afin d'avoir un meilleur suivi?

Mr. Highway: I am sorry, there is a lot of static on this.

Mr. Veillette: Is your program written down—everyone knows the policy and knows what to do? You are talking about a lot of programs here.

Mr. Highway: The people who work for us, or the general public?

Mr. Veillette: Who work for you.

• 1600

Mr. Highway: Most of our senior management know of the program and some of the procedures; but, like I say, it is a pretty slow process and it is going to take time for it to develop.

The Chairman: I think, Mr. Highway, Mr. Veillette was trying to inquire whether the purpose for having gone through the effort of laying the program all out on paper, describing it as completely and in such detail as you have, was for the purpose of establishing a guideline or a measure by which you could determine or you could assess how implementation was taking place and what effect you were having in terms of changing the situation that you have indicated to us was self-evident as reason for starting the program.

Est-ce que c'est correct?

Mr. Highway: We have procedures we are going to try and execute in the workplace. Our goal is to . . . We have done a few of those steps already. We have not had an opportunity to do all of them yet, but we are going to do eventually all of them in the near future.

The Chairman: Thank you.

Mr. Highway, you have given us a substantial list, which I have indicated will be appended as an exhibit, and I note that it deals very, very specifically with a breakdown of the department by section and by job description and is a rather complete analysis of the occupancy of jobs by native origin, women, disabled persons, etc. Did you encounter any difficulty at all doing that kind of a census of the job positions? Was there any sense of discontent among the officials or employees of the department that that kind of an assessment would be done—or were they in fact aware at all that it was being done while you were so doing?

Mr. Highway: The approach we took to take that survey was to give it to our section managers, and they in turn took the names down and sent them to us. We took the survey down

[Translation]

évidente des minorités au travail. Nous n'avons pas besoin de statistique pour nous prouver cela; je crois que c'est évident. Je crois que c'est pour cela que le programme a été créé.

Mr. Veillette: Are your programs written down so as to facilitate adaptation and ensure follow-up?

M. Highway: Je suis désolé, il vous faudra répéter la question.

Mr. Veillette: Are your programs written down, put down on paper to ensure better follow-up?

M. Highway: Je suis désolé, mais les parasites m'empêchent de vous entendre clairement.

M. Veillette: Est-ce que votre programme est écrit: chacun connaît la politique et sait quoi faire? Il y a beaucoup de programmes impliqués.

M. Highway: Les gens qui travaillent pour nous ou le grand public?

M. Veillette: Vos employés.

M. Highway: La majorité de la haute direction connaît le programme et certaines des procédures; cependant, comme je l'ai dit, c'est un processus assez lent et il faut nous laisser le temps de le parfaire.

Le président: Monsieur Highway, je crois que M. Veillette voulait savoir si on a fait tout cela, c'est-à-dire rédiger des programmes, décrire la chose dans tous les détails que vous nous avez fournis, afin de vous donner une façon de mesurer, de déterminer ou d'évaluer comment la mise en oeuvre se faisait et quels en étaient les effets, de cette mise en oeuvre, pour ce qui est de changer la situation dont vous nous avez dit qu'elle était la raison évidente en soi pour tout ce programme.

Is it correct?

M. Highway: Nous avons des procédures que nous allons essayer d'exécuter sur les lieux du travail. Notre but est de . . . Nous avons déjà franchi certaines de ces étapes. Nous n'avons pas encore eu l'occasion d'éprouver toutes les mesures proposées, mais nous le ferons certainement d'ici peu.

Le président: Merci.

Monsieur Highway, vous nous avez donné une liste exhaustive, et j'ai déjà signalé qu'elle serait annexée au compte rendu, et je signale d'ores et déjà qu'on y trouve une ventilation très précise du ministère par section et par description de tâche, et il s'agit d'une analyse pas mal complète de qui occupe quel poste, et si la personne est autochtone, femme, handicapé, etc. Avez-vous eu des difficultés à faire ce genre de recensement pour ces postes? Les fonctionnaires ou employés du ministère vous ont-ils fait savoir qu'ils étaient mécontents qu'une telle évaluation se fasse, ou étaient-ils au courant de ce qui se passait pendant que vous le faisiez?

M. Highway: Nous avons tout simplement demandé à nos chefs de section de faire ce recensement, et ils ont dressé les listes et nous les ont envoyées. Nous avons fait le recensement

[Texte]

instead of up. So we did not encounter any problems at all; everybody was very co-operative.

The Chairman: You have, as I say, the breakdown: native origin, women and disabled persons. Did you go beyond that in order to get a breakdown of visible minority persons or anything on the basis of other than disabled, women, and native origin?

Mr. Highway: I did not go beyond that. It was not on the mandate. I only went as far as I was instructed to.

The Chairman: Mr. Paproski, does that lead you to a supplementary?

Mr. Paproski: Yes, it does, Mr. Chairman.

How many people worked on this in your department? How many people did you have to work on these stats for you?

Mr. Highway: I worked on them myself. I summarized all the stats. I got the reports from our field operations and from our section heads and I summarized the stats myself.

Mr. Paproski: How many people, Mr. Highway, work in the Department of Highways in Manitoba?

Mr. Highway: Approximately 2,400 in our winter season. In our summer season there are quite a few more.

Mr. Paproski: And one final . . .

The Chairman: Maybe, Mr. Paproski, I anticipated a question and I can assist you in this. Of the 2,400 Mr. Highway refers to, the statistics he has filed with us would demonstrate that 6% are of native origin, or 153 persons; 337, or 14%, are women; and 42 persons, or 2%, are among the disabled.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Chairman.

Thank you, Mr. Highway.

The Chairman: Mr. Highway, the exposé you have made of this plan of action on the part of the Department of Highways in Manitoba has been most helpful. I think it is an opportunity for us to examine through you an action plan, and obviously our mandate is set up specifically for us to do that.

• 1605

Your attendance here today, in addition to being helpful, I think has been a model of what it is we are looking for and looking to try to discuss. For that, we are most grateful. I would like to express, on behalf of my colleagues, our pleasure at your having come.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Just as a short addendum, maybe we could also be given the other comprehensive policy statement to supplement what we have, unless you already have it.

[Traduction]

en descendant plutôt qu'en montant. Nous n'avons donc pas eu de problème du tout; tout le monde a coopéré pleinement.

Le président: Comme je l'ai dit, il y a une ventilation complète: d'origine autochtone, femme et handicapé. Êtes-vous allé au delà de ces paramètres pour obtenir des précisions sur les gens qui feraient partie de groupes ethniques minoritaires visibles, ou quelque chose d'autre que les trois titres: handicapé, femme et d'origine autochtone?

M. Highway: Je ne suis pas allé plus loin. Cela ne faisait pas partie du mandat. Je n'ai fait que ce qu'on m'a dit de faire.

Le président: Monsieur Paproski, vous voulez poser une question supplémentaire?

M. Paproski: Oui, absolument, monsieur le président.

Combien de gens ont travaillé à ce programme dans votre ministère? Combien vous a-t-il fallu de gens pour vous donner ces statistiques?

M. Highway: J'y ai travaillé moi-même. J'ai résumé toutes les statistiques. J'ai reçu les rapports qui nous ont été envoyés par nos unités locales et par nos chefs de section, et j'ai résumé les statistiques moi-même.

M. Paproski: Combien de personnes, monsieur Highway, travaillent au ministère de la Voirie du Manitoba?

M. Highway: Environ 2,400 en hiver. En été, il y en a pas mal plus.

M. Paproski: Et une dernière . . .

Le président: Peut-être, monsieur Paproski, ai-je anticipé déjà la question que vous vouliez poser, et je pourrais peut-être vous aider. Sur les 2,400 dont nous parle M. Highway, les statistiques qu'il nous a fournies nous montrent que 6 p. 100 de ces gens sont d'origine autochtone, soit 153 personnes; 337, c'est-à-dire 14 p. 100, sont des femmes; et 42, soit 2 p. 100, sont des handicapés.

M. Paproski: Merci, monsieur le président.

Merci, monsieur Highway.

Le président: Monsieur Highway, l'exposé que vous nous avez donné de ce plan d'action adopté par le ministère de la Voirie du Manitoba nous a été très utile. Je crois que cela nous donne l'occasion d'étudier, grâce à vous, un plan d'action, et notre mandat vise précisément ce but.

Vous nous avez aidés dans toute la mesure de vos moyens, vous avez soulevé toutes les questions dont nous essayons de discuter et vous avez parfaitement répondu à notre attente; autrement dit, vous avez été des témoins modèles, et nous vous en remercions de tout coeur. Au nom de mes collègues, je voudrais vous dire combien nous avons été heureux de vous avoir parmi nous.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: À titre de complément, vous pourriez peut-être également nous remettre l'autre déclaration de politique générale, si toutefois vous ne l'avez déjà fait.

[Text]

The Chairman: I do not believe we have that. That would be the comprehensive statement on behalf of the government, Mr. Highway, and if it is possible for you to direct that either to myself or my clerk, we would be pleased to receive it.

Mr. Highway: Okay. I will do that.

The Chairman: Thanks so much. This has been most helpful.

Mr. Highway: Thanks very much.

The Chairman: Mr. Radcliffe, Mr. Baker, Mr. Hofer and Mr. Waldner, I would like to formally welcome you as chairman of the committee. We are delighted to have you before us.

The process is very informal. If you feel you would like to participate in the discussion, I would invite you to please indicate to me in some manner or other, and I will recognize you. We in no way intend or want this to be a very formal process—quite the contrary. What we are after is participation by the community at large in terms of the improvement of relations in Canada and particularly the access to the ordinary lifestyle of Canada by all Canadians. To that end and for that purpose, we are delighted you could be with us this afternoon.

On behalf of the committee, I would invite you to put your presentation to us, and hopefully to leave a few moments at the end thereof so we might have a question and answer period to better understand the position you are putting.

Mr. Roy Baker (General Counsel, Hutterian Brethren Church of Canada): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Chairman, ladies and gentlemen, Mr. Radcliffe and myself are from the law firm that represents the Hutterites in Manitoba. We also are general counsel for the Hutterian Brethren Church across Canada in the sense that they have an umbrella organization called the Hutterian Brethren Church of Canada.

To give you some background of the Hutterites, these people are Anabaptists. They became established in 1528 in what is now Austria, and have been victims of persecution throughout their history. They were victims of very severe religious persecution in Europe in the 1500s. Ultimately they moved to Russia; they lived in Russia until the early 1900s, and then moved to the United States because of what they perceived as persecution in Russia. These people are pacifists, and the Russian government of the day was trying to conscript them into the army.

• 1610

They moved into the United States in three waves of immigrants. Today they consequently have three distinct sects of Hutterites in North America: the Schmeidenleut Hutterites, to which the Manitoba colonies and those immediately to the south of us belong; the Lehrerleut groups; and the Dariusleut group. They have some distinctions in clothing, but there is intercommunication among the three groups, and common interests.

When they moved to the United States, they lived there until World War I, when again they ran into persecution. The

[Translation]

Le président: Non, je ne crois pas que nous l'ayons. Il s'agit, monsieur Highway, de la déclaration générale émanant du gouvernement, et nous vous serions reconnaissants de bien vouloir l'adresser soit à moi-même, soit au greffier.

M. Highway: Je n'y manquerai pas.

Le président: Merci beaucoup, votre témoignage a été fort utile.

M. Highway: Merci beaucoup.

Le président: En tant que président de ce Comité, je voudrais souhaiter la bienvenue à MM. Radcliffe, Baker, Hofer et Waldner, que nous sommes heureux d'accueillir aujourd'hui.

Les discussions sont décontractées. Si vous avez envie d'y participer, faites-le moi savoir de l'une ou l'autre façon, et je vous donnerai la parole. Nous n'essayons nullement d'avoir des audiences très cérémonieuses, tout au contraire, nous voulons ouvrir toutes grandes les portes à la communauté, dans son ensemble, et oeuvrer pour l'amélioration des relations entre Canadiens, et pour rendre accessible à tous le mode de vie qui est le nôtre. À cette fin, nous sommes heureux que vous puissiez être avec nous cet après-midi.

Au nom du Comité, je vous invite donc à faire votre exposé, en ménageant, je l'espère, un peu de temps à la fin afin que nous puissions, grâce au jeu des questions et des réponses, mieux comprendre votre pensée.

M. Roy Baker (conseiller juridique, Hutterian Brethren Church of Canada): Je vous remercie, monsieur le président.

Monsieur le président, mesdames et messieurs, M. Radcliffe et moi-même appartenons à la société de juristes qui représente les huttérites du Manitoba. Nous sommes d'ailleurs également conseillers juridiques de l'organisation centrale de cette Église appelée *Hutterian Brethren Church of Canada*.

Je voudrais vous donner quelques notions générales sur les huttérites, de la secte des anabaptistes. Ils se sont établis en 1528 dans une région qui est à présent l'Autriche, et tout au long de leur histoire, ils ont été victimes de persécutions. En Europe, au XVI^e siècle, ils subirent de terribles représailles pour leurs opinions religieuses, et finirent par se réfugier en Russie, où ils vécurent jusqu'au début du XX^e siècle et jusqu'à ce que, fuyant de nouveau la persécution, ils émigrèrent aux États-Unis. Ce sont des pacifistes, et le gouvernement au pouvoir en Russie voulait les appeler sous les drapeaux.

Ils sont arrivés aux États-Unis en trois vagues d'immigration, et on distingue donc actuellement trois sectes distinctes en Amérique du Nord: les hutterites Schmeidenleut, dont font partie les colonies du Manitoba, ainsi que celles au sud de celui-ci; les groupes Lehrerleut et le groupe Dariusleut. Ces trois groupes se distinguent par leur façon de s'habiller, mais sont en relation les uns avec les autres et ont des intérêts communs.

Ceux qui s'étaient établis aux États-Unis ont de nouveau été en butte à la persécution lorsqu'a éclaté la Première Guerre

[Texte]

U.S. government tried to conscript them into World War I. In some cases they were imprisoned in Levinworth, and some people died as a result of the efforts of the U.S. government to force them into the U.S. army.

As a result, many of the colonies came up to Canada immediately after World War I. David Waldner belongs to the Milltown colony, which was the first one established here, I think it was in 1919 or 1918. These people lived and prospered in western Canada until World War II. Some of them went off to World War II, but many of them had conscientious objector status.

After World War II there was an attempt by the legislature here in Manitoba to find some way to break up the colonies. It appointed a commission in 1948 to find some way to arrange for individual Hutterites to claim their shares of these colonies. That was not successful, because no one came forward, not even former Hutterites, to make any suggestions or to make any complaint about the colony system.

I will come back to that in a minute. But the basis of their beliefs is that they believe, being anabaptists, much like Mennonites, from their interpretation of part of Scripture, part of the Book of Acts, which says all those who believe should hold all things in common—they take that literally, and they consequently have a form of religious communism. They are a monastic group. Men and women live together in the same colony. No one has any private property. They have kept that way of life since 1528.

They have a peculiar style of clothing, and their religious beliefs hold them apart in a way from the rest of the world, so they are a visible minority.

There is an anti-Hutterite feeling that has continued to the present day. After World War II there was, as I say, this attempt to break up the colonies by legislation. Since then we have had attempts by governments at local levels to force them into the public school system, which would be destructive to them.

• 1615

In Alberta a Communal Properties Act was passed, which has now been rescinded, but which made the colonies spread out by prohibiting them from owning land within 40 miles of another colony. In Manitoba after World War II the municipalities banded together and asked for that same type of legislation to be put into effect here. The result was that a compromise was struck and the government of the day said that if the Hutterites would enter into an agreement to keep their colonies a minimum of 10 miles apart no legislation of that type would be introduced.

It was only in 1971 when the colonies purchased an old World War II airfield from the provincial government, which

[Traduction]

mondiale et que le gouvernement américain a essayé de les enrôler dans l'armée. Certains d'entre eux ont été mis en prison à Levinworth; certains sont même morts lorsqu'on a essayé de leur faire porter les armes pour les États-Unis.

À la suite de ces événements, de nombreuses colonies sont venues s'établir au Canada au lendemain de la Première Guerre mondiale. David Waldner appartient à la colonie de Milltown, la première à s'établir ici, en 1918 ou 1919, si je ne me trompe. Dans l'Ouest du Canada, ces gens menaient une existence paisible et prospère, jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale, à laquelle ont participé certains d'entre eux, mais un grand nombre d'entre eux ont opté pour le statut d'objecteur de conscience.

Après la Deuxième Guerre mondiale, le Parlement du Manitoba a essayé de trouver un moyen de morceler les colonies et a nommé, en 1948, une commission chargée de mettre en place un dispositif permettant aux hutterites de réclamer individuellement leur part. Cette tentative a toutefois échoué, car nul ne s'est présenté, pas même d'anciens hutterites, pour faire des propositions ou pour s'élever contre le système des colonies.

Je reviendrai là-dessus un peu plus tard. La croyance des anabaptistes, très proche de celle des mennonites, est basée sur leur interprétation d'une partie des Écritures, à savoir un passage du Livre des Actes des apôtres, où il est dit que tous les croyants devraient mettre en commun toutes leurs possessions, et ils ont pris ce passage au pied de la lettre, et constituent donc une forme de communisme religieux. Ils mènent une vie monastique, hommes et femmes dans la même colonie, et aucun n'a de biens à soi, et ce mode de vie subsiste depuis 1528.

Ils ont conservé leurs particularités vestimentaires, et en raison de leurs croyances religieuses, ils mènent une existence séparée du reste du monde, de sorte qu'ils constituent une minorité visible.

Ils ont fait l'objet d'une hostilité qui subsiste à ce jour, et comme je l'ai dit, on a essayé, après la Deuxième Guerre mondiale, d'amener, par législation, la désagrégation des colonies. Les pouvoirs locaux ont, depuis, essayé de les obliger à envoyer leurs enfants dans les écoles publiques, ce qui serait fatal à leur mouvement.

En Alberta, une loi dite *Communal Properties Act* a été promulguée et révoquée depuis, mais qui a eu pour effet de disperser les colonies en leur interdisant de se rendre propriétaires de terrains dans un rayon de 40 milles d'une autre colonie. Au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale, les municipalités du Manitoba ont fait corps pour réclamer le même genre de lois. Cette revendication a abouti à un compromis, le gouvernement de l'époque promettant aux hutterites qu'aucune loi de ce genre ne serait promulguée s'ils s'engageaient à maintenir entre leurs colonies une distance d'au moins 10 milles.

Cet accord a été respecté jusqu'en 1971, lorsque les colonies achetèrent au gouvernement provincial un ancien aérodrome

[Text]

was in violation of the agreement, that the agreement was finally scrapped because the provincial government said they would assist the Hutterites in fighting any attempt to enforce the agreement.

But even as recently as last week James Valley Colony . . . Rev. Jacob Hofer to my right is the minister of that colony. We have a letter dated October 3, 1983, which is a copy of a letter to Mr. A.C. Carrière. Rev. Hofer's colony, the James Valley Colony, wants to establish what they call a daughter colony. Here is a letter to Mr. A.C. Carrière from the secretary-treasurer, Rural Municipalities of Cartier, Elie, Manitoba:

Dear Mr. Carrière:

Would you please distribute the enclosed copies of this letter to the members of the Council at the next convenient opportunity. We own and reside on land in the Rural Municipalities of Cartier and MacDonald on the LaSalle River in the vicinity of where the LaSalle River in 4-10-2 W crosses the boundary between the two municipalities. The James Valley Colony Farms Ltd. also owns land . . .

and another legal description:

We believe that the colony is planning to establish a new colony on its land. We wish the Council to know in whatever connection the Council may have some relevant power that we are opposed to the establishment of a colony on this land.

Yours truly,

And there are signatures of a number of farmers in the area. They have addresses of Starbuck . . . It is an ongoing thing.

The municipalities again last year were after a restriction. There was an attempt at restriction last fall. These things are not the trouble they were 10 or 15 years ago, but it is still an ongoing thing. Just recently the Chamber of Commerce in Brandon wrote a letter to us, which we have not responded to, saying that Hutterites are now starting to do manufacturing and this is an intrusion on the local manufacturers in Brandon because they perceive that these people do not have the same overhead costs as the manufacturers in Brandon; but they pay the regular income tax and they pay real property taxes on any buildings they are using for manufacturing, and a lot of this is a misapprehension on the part of people who see the Hutterites as a threat to them in one way and another.

We have another thing which is a bit of a problem. It is the continuous identification of any Hutterite activity, driving a truck or if they have a fire . . . It is always a Hutterite truck that gets involved in an accident. The press or the radio or television would not say a Roman Catholic truck got involved in an accident, but their line says Hutterite truck, Hutterite truck . . . It gives the impression these people are chronically involved in accidents because they are identified always as Hutterites.

One of the other problems the Hutterites have is not so much they are perhaps a visible minority but many times they are an invisible minority. A great many pieces of legislation that are passed . . . I should go back and say, too, that the

[Translation]

de la Deuxième Guerre mondiale, ce qui était contraire aux termes de l'accord, le gouvernement provincial prétendant qu'il aiderait les huttérites à résister à toute tentative de faire respecter cet accord.

Mais pas plus tard que la semaine dernière, la colonie James Valley . . . Le révérend Jacob Hofer, à ma droite, est le pasteur de cette colonie. Nous sommes en possession d'une lettre datée du 3 octobre 1983, copie d'une lettre adressée à M. A.C. Carrière. La colonie du révérend Hofer, appelée James Valley, voudrait créer une colonie annexe, et voici la lettre adressée à M. A.C. Carrière par le secrétaire-trésorier des municipalités rurales de Cartier, Elie, au Manitoba:

Monsieur,

Auriez-vous l'obligeance de bien vouloir distribuer, dans les plus brefs délais, aux membres du conseil les copies ci-jointes de cette lettre. Nous résidons sur des terres dont nous sommes propriétaires, dans les municipalités rurales de Cartier et de MacDonald, à proximité de l'endroit où la rivière LaSalle, dans 4-10-2 W, traverse la limite entre les deux municipalités. La *James Valley Colony Farms Ltd.* est également propriétaire de terrains . . .

et un autre passage:

La colonie aurait l'intention d'implanter une nouvelle colonie sur ses terres. Nous voudrions faire savoir au conseil, dans la mesure où celui-ci a le pouvoir d'intervenir, que nous nous opposons à la création d'une colonie sur ces terres.

Veillez agréer . . .

Cette lettre est signée par un certain nombre d'agriculteurs de la région. Ils ont des adresses de Starbuck . . . C'est une vraie campagne contre ces colonies.

À l'automne de l'année dernière, les municipalités ont essayé d'imposer des restrictions. Certes, cela ne ressemble guère aux difficultés rencontrées il y a 10 ou 15 ans, mais ce n'est pas une manifestation passagère. Nous venons de recevoir une lettre de la Chambre de commerce de Brandon, à laquelle nous n'avons pas répondu, accusant les huttérites de monter des entreprises industrielles qui constituent une intrusion dans les activités des fabricants de Brandon, parce que, d'après ces derniers, la colonie n'aurait pas les mêmes frais généraux qu'eux; mais ils paient leurs impôts comme tout le monde, ils acquittent les impôts fonciers sur tous les bâtiments qui servent d'ateliers, et tout ceci résulte de fausses idées dans l'esprit de ceux qui se sentent menacés, de l'une ou l'autre façon, par les huttérites.

Un autre élément crée des difficultés: tout ce qui a trait aux activités des huttérites se voit inévitablement accoler cette épithète, qu'il s'agisse d'un camion ou d'un incendie . . . S'il y a un accident de camion avec un huttérite au volant, on ne manquera pas de le préciser. La presse, la radio ou la télévision ne songeraient pourtant pas à le dire s'il s'agissait d'un catholique, mais on parle d'un camion d'huttérite . . . Aussi a-t-on l'impression que ces gens-là ont constamment des accidents de voiture, parce qu'on ne manque pas de le relever.

Un autre problème que connaissent les huttérites n'est pas tant d'être une minorité visible que, parfois, d'être une minorité invisible. Un grand nombre de textes de loi qui sont adoptés . . . Mais permettez-moi de revenir en arrière et

[Texte]

Hutterites are the subject now of attempts by municipalities to restrict them by passing zoning regulations which would only apply to a Hutterite colony. They will try to pass regulations that say that you cannot have more than one building or two buildings, or residences, on a quarter section of land. And of course these people live in effectively small villages and it would be impossible for them to establish a Hutterite colony with these zoning regulations.

• 1620

I believe one of these regulations was knocked down in Saskatchewan and recently attempts have been made here in Manitoba to pass that type of legislation that is aimed directly at the Hutterites.

In a lot of other legislation, Hutterites are simply not considered. It took us many years of lobbying to get the Hutterites out of the Canada Pension Plan. I think there was no deliberate attempt to get them into it, but once they were found by the Justice department to be subject to the act, it took us some years of lobbying to get the act amended. Although the original act said that anyone who belonged to a religious community and who took a vow of perpetual poverty was not subject to the provisions, as a result of an income tax settlement we made that agreed these people were employed by the colony, they said these people were not taking a vow of perpetual poverty because they are employed by the colony and the colony itself has control of the assets. It took us a long time to get out of that.

Mr. Paproski: Do they pay tax?

Mr. R. Baker: Yes, they do. They pay income tax as a result of a settlement with the tax department retroactive to 1961, and that was made many years ago. A group in Alberta objected to it for many years. Finally it got squared up about three or four years ago, I think.

In other areas we have great difficulty because they are treated as if they were one farmer, whereas a number of families living communally with . . . For instance, with the Egg Marketing Board, an ordinary farmer living on 40 acres or more can have 500 hens, but new colonies, I suppose they could get the one quota of 500 hens but there would be 100 people living on the colony. The whole world of the egg marketing allowances in Manitoba is fixed and they are treated as a separate group, and when they split they have to share the parent colony's quota. Ultimately there is not going to be enough quota to warrant setting up an operation. We feel they have simply been improperly treated and overlooked in this regard. We think each family should get as much as an individual farm family if they had chosen to run a separate operation. It is working an inequity for the Hutterites.

Mr. Michael Radcliffe (Hutterian Brethren Church of Canada): There are a number of other plans or schemes which the federal government has launched in the last year or two as

[Traduction]

d'ajouter que les municipalités essaient maintenant d'imposer des restrictions aux huttrérites en adoptant des règlements de zonage qui ne s'appliqueraient qu'aux colonies huttrérites. On s'efforce d'édicter des règlements stipulant qu'il est interdit d'avoir plus d'un ou de deux bâtiments, ou maisons d'habitation, sur une certaine parcelle de terrain. Or, ces gens vivent dans de très petits villages, et il leur serait impossible de créer une colonie huttrérite avec de pareils règlements de zonage.

Je crois qu'en Saskatchewan, l'un de ces règlements a été annulé, mais au Manitoba, on essaye, ces derniers temps, de faire adopter ce genre de loi qui vise directement les huttrérites.

Pour un grand nombre de lois, les huttrérites n'existent tout simplement pas. Il nous a fallu des années de démarche et de pression pour les sortir du Régime de pensions du Canada. Ce n'est pas tellement que l'on ait délibérément essayé de les y faire entrer, mais une fois que le ministère de la Justice a constaté qu'ils en relevaient, il nous a fallu des années pour amender la loi. Bien qu'aux termes de la loi originelle, il était dit que quiconque faisait partie d'une communauté religieuse et prononçait un vœu de pauvreté perpétuelle, n'était pas astreint aux dispositions de la loi, à la suite d'un règlement sur l'impôt sur le revenu que nous avons conclu et où il avait été convenu que ces gens étaient employés par la colonie, on nous a rétorqué que ces gens n'avaient pas prononcé un vœu de pauvreté perpétuelle, puisqu'ils étaient employés par la colonie et que la colonie elle-même disposait librement de leurs avoirs. Il nous a fallu des efforts prolongés pour briser ce cercle.

M. Paproski: Est-ce qu'ils payent des impôts?

M. R. Baker: Certainement. Ils payent des impôts à la suite d'un accord conclu avec le fisc, accord conclu il y a de nombreuses années et rétroactif à 1961. Pendant de nombreuses années, un groupe de l'Alberta s'est élevé contre cet accord, et l'affaire a finalement été réglée, il y a trois ou quatre ans, si je ne me trompe.

D'autres difficultés surgissent en raison du fait qu'ils sont considérés comme s'il n'y avait qu'un seul agriculteur, alors qu'il s'agit d'une communauté de familles . . . C'est ainsi qu'avec l'Office de commercialisation des oeufs, un agriculteur ordinaire vivant sur 40 acres ou plus de terrain peut avoir 500 poules, mais une nouvelle colonie, tout en comptant une centaine de personnes, ne pourrait pas dépasser ce quota. La réglementation des oeufs est très stricte au Manitoba, et les huttrérites sont traités en groupe séparé, et quand ils constituent une nouvelle colonie, ils doivent partager leur quota avec l'ancienne. Le quota finira par être si bas que cela ne justifiera plus de faire de l'élevage de volailles. Il nous semble qu'à cet égard, leur cas n'a pas été pris en compte et ils ont été injustement traités. Chaque famille, à notre avis, devrait avoir les mêmes droits qu'une famille de fermiers ordinaires qui déciderait de monter une entreprise. La loi est source d'inégalités à l'encontre des huttrérites.

M. Michael Radcliffe (Hutterian Brethren Church of Canada): Il existe un certain nombre d'autres projets lancés au cours de la dernière année, ou des deux dernières années, par le

[Text]

well that have worked to the detriment of the Hutterian organization. I want to mention a few of these that Roy was just beginning to touch on now. For example, this spring, or the last year I guess, there were the \$3,000 home ownership grants that people were applying for and receiving for brand new housing. The Hutterite colonies were unable to take advantage of that scheme. The reason that was presented to the colonies when they did apply—and there were a number of colonies that did apply—was that the individuals involved did not own the land upon which this home was being built.

The Hutterite colony, as Roy mentioned, holds everything in common. No individual person has any private ownership, as we know it, in the yardsite or the farm or any of the buildings that are on that property, and yet Mr. Waldner and Mr. Hofer all live in a dwelling. It will be row housing these people have. There will be three or four families living in a unit with each individual having his own apartment which is allocated to his use. Unfortunately, though, because this is the style the Hutterians have chosen to follow, this has in effect put the federal money beyond their reach. They have no way of getting at it now.

• 1625

The same thing applies to the urea formaldehyde grants. There were a number of colonies which specifically did, unfortunately, insulate their homes with the formaldehyde insulation. They are now in the process of ripping it out, and it has caused a significant hardship for these people, because this federal scheme which has been made available for them... They cannot get it, because again, there is no individual ownership.

The Chairman: Excuse me, Mr. Radcliffe. Did they get access to the grants that provided for assistance for putting the foam in under CHIP?

Mr. Radcliffe: Yes, I think some of them did. I am not too sure about that.

Mr. R. Baker: I think it was irregular. Some got it and some did not.

Mr. Radcliffe: Yes. It was spotty. I am not so sure. Some of the colonies may have applied, and they may have applied in the name of individuals, just inadvertently, and they may have been given some funding on that basis. The computer down east may have recognized that this must have been Waldner, or this must have been Wilf, in an individual home. I do not think the problem of the communal ownership was ever identified even in CHIP.

Mr. Hofer tells me they did get an attic insulation program at James Valley...

Mr. Jacob Hofer (James Valley Colony, Hutterian Brethren Church of Canada): And at Lakeside, too.

[Translation]

gouvernement fédéral qui se sont également avérés nuisibles pour les communautés huttérites. Je voudrais en mentionner certains auxquels Roy vient de faire allusion. C'est ainsi qu'au printemps, ou peut-être l'année dernière, il y avait des subventions d'encouragement à l'accession à la propriété, d'une valeur de 3,000 dollars, pour lesquelles on pouvait faire une demande dans le cas de la construction d'un nouveau logement. Mais les colonies huttérites n'ont pu se prévaloir de ces subventions, car lorsqu'elles en ont fait la demande, ce qui a été le cas d'un certain nombre de colonies, on leur a répondu qu'elles n'y avaient pas droit, car les personnes qui en bénéficieraient n'étaient pas propriétaires du terrain sur lequel la maison était bâtie.

La colonie huttérite, comme l'a fait remarquer Roy, met tout en commun. Nul ne possède de biens, comme nous le savons, ni sur les terres de la colonie, ni dans l'exploitation même, ou dans l'un quelconque des bâtiments qui s'y trouvent, et cependant, M. Waldner et M. Hofer ont certainement un logement. Ce sont certainement des immeubles en tènement que possèdent ces gens, trois ou quatre familles vivant sous un toit, mais chacune disposant d'un logement privé. Mais malheureusement, en raison du mode de vie que les huttérites ont choisi d'adopter, les subventions fédérales sont hors de leur portée par suite de cette loi, et ils ne sont pas habilités à en bénéficier.

Il en va de même des subventions accordées pour la mousse d'urée-formol. Dans un certain nombre de colonies, les maisons, malheureusement, ont été isolées à la MIUF, et l'on est à présent en voie de l'enlever, mais ces gens doivent faire les frais de cette opération, car ils ne peuvent bénéficier du projet fédéral, puisque, là encore, ils ne sont pas individuellement propriétaires de leur logement.

Le président: Excusez-moi, monsieur Radcliffe. Ont-ils bénéficié des subventions accordées dans le cadre du Programme d'isolation thermique des résidences canadiennes?

M. Radcliffe: Oui, je crois, sans en être toutefois sûr, que certains d'entre eux en ont bénéficié.

M. R. Baker: Je crois que dans certains cas, ils ont pu en bénéficier, mais pas dans d'autres.

M. Radcliffe: Oui, la politique n'a pas été appliquée partout de la même façon; je ne sais au juste pourquoi. Certaines des colonies ont peut-être fait leur demande au nom de particuliers, par inadvertance, et ont peut-être, à ce titre, bénéficié d'une subvention. L'ordinateur, là-bas, dans l'Est, a peut-être reconnu qu'il s'agissait, dans un cas, de Waldner, ou dans un autre, de Wilf, dans le cas d'une maison individuelle. Je ne crois pas que la question de propriété communautaire ait jamais été soulevée dans le cadre du programme PITRC.

M. Hofer me fait savoir qu'à James Valley, ils ont bénéficié d'un programme d'isolation des greniers...

M. Jacob Hofer (James Valley Colony, Hutterian Brethren Church of Canada): Ainsi qu'à Lakeside.

[Texte]

Mr. Radcliffe: —two particular colonies here. There are in fact 70 functioning colonies in Manitoba. They represent about 6,000 people in the province. Unfortunately, we are finding now—it is very frustrating—that the federal government is one of the offenders, because it just does not seem to be aware of or plugged into the particular structure, the particular needs of these people.

Another aspect or another area where we have run into difficulties is in the Farm Credit Corporation. Farm Credit take the attitude now... Unfortunately, right now Farm Credit, I think, is offering to lend money at about 13%, which economically puts it out of reach of local farmers here; but the market can very quickly go the other way.

One difficulty we have noticed is that there will be a ceiling or a lid put on the applicant, so if the applicant has property in excess of *x* acres, then the particular person does not get the application money. The average colony runs—I stand to be corrected—I would estimate around 3,000 or 3,500 acres. But the trouble is that one has well over 10 or 12 families living on that property. So if you were to break that acreage down to an individual farm family holding, you could see that these people would qualify very easily for the ceiling on the Farm Credit farm mortgages. But when they are considered as one unit, they do not apply.

This is a difficulty we are facing. We have been able to assume Farm Credit mortgages when the rates have been advantageous, but to get one at the outset... There is a misconception, I think, among the public that the colonies are all very wealthy. This in fact is not the case. The communal assets—sometimes there can be some very poor colonies due to mismanagement, due to land holdings, for whatever reason—just the same as anybody else, any other farmer in the community... In fact, in some cases the Farm Credit mortgages would be very advantages to these particular individuals, and this lender is beyond the reach of the Hutterite colony because of, again, the way they choose to organize, because our government, society, chooses to address them as one unit.

All the quota issues consider the Hutterites as one unit and—I am now addressing myself to geese, fryers, dairy—there is no consideration given to individual farm families, which would be another consideration. Albeit we are dealing with a lot of provincial legislation, there is a federal input from the National Farm Products Marketing Board, which I think has an overall federal approach to it.

Again, on the other side of the coin, there is a problem we have due to the fact that all the property is held in common. Individual payments, benefit payments for family allowance, come out to the colonies. The cheques will arrive at the mailbox in the name of Susie and Lizzie and Sarah, etc., but in fact those ladies do not hold that money; they will not accept that money in their own individual right on account of these children. Those funds, those cheques, are turned back into the

[Traduction]

M. Radcliffe: ... il s'agit donc ici de deux colonies, mais il existe, en fait, 70 colonies au Manitoba, représentant environ 6 000 personnes. Malheureusement, et c'est très décevant, nous constatons à présent que le gouvernement fédéral est également en cause, car il ne semble pas avoir reconnu les structures particulières ou les besoins de ces gens, ni les prendre en compte.

Des difficultés se sont également présentées en ce qui concerne la Société du crédit agricole, qui adopte à présent pour attitude... Malheureusement, à l'heure actuelle, cette société offre des prêts à environ 13 p. 100, ce qui les met hors de portée des agriculteurs de la province, mais il est naturellement possible que les conditions du marché changent très rapidement.

Mais l'une des difficultés que nous prévoyons, c'est qu'il y ait un plafond fixé pour le demandeur de prêt, de sorte que si celui-ci a une propriété qui dépasse un certain nombre d'acres, il n'a aucune chance de se voir accorder le prêt. Or, une colonie possède, si je ne me trompe, de 3 000 à 3 500 acres, et la difficulté, c'est qu'il y a plus d'une dizaine ou d'une douzaine de familles installées sur cette propriété. Si la superficie était donc calculée au prorata des familles, ces gens, vous le voyez bien, n'auraient pas de difficulté à bénéficier des hypothèques de la Société du crédit agricole, ce qui n'est pas le cas si elles sont considérées comme constituant une unité.

C'est encore une pierre d'achoppement pour nous. Nous avons pu contracter ces hypothèques de la société lorsque les taux étaient favorables, mais pour en avoir une au commencement... Le public a tendance à croire—c'est une notion erronée—que toutes les colonies sont très prospères, et il n'en est rien. Il existe des colonies très pauvres, soit par mauvaise gestion, soit en raison de la tenure des terres, ou pour toutes sortes d'autres raisons, les mêmes qui peuvent se présenter pour tout autre agriculteur—et les biens communautaires... Dans certains cas, en fait, les hypothèques de la Société du crédit agricole seraient très intéressantes pour ces particuliers, mais une fois de plus, les colonies des hutterites ne peuvent en profiter à cause de leur mode d'organisation et parce que notre gouvernement et notre société ont décidé de les traiter comme une seule unité.

• 1630

En ce qui concerne les quotas de production d'œufs, de poulets et de produits laitiers, les hutterites sont considérés comme constituant une unité plutôt que des exploitations familiales. Même si cela concerne toute une série de lois provinciales, le gouvernement fédéral a également son mot à dire par l'entremise de l'Office national de commercialisation des produits agricoles.

Mais le fait que les terres appartiennent à la collectivité pose des problèmes. Les différentes prestations, comme les allocations familiales, par exemple, sont adressées nommément à telle ou telle personne; or, ces femmes ne touchent pas l'argent personnellement, les chèques étant versés dans un fonds commun. La direction des colonies a demandé à plusieurs reprises que ces chèques ne soient pas adressés individuellement aux bénéficiaires, mais cette demande a,

[Text]

communal coffers. The management of the colonies have requested from time to time, and been turned down... we have said that, as far as our interior management is concerned, we would just as soon not have those cheques arrive on an individual basis. I do not know whether the management or computers down east would ever be able to...

Mr. Paproski: Maybe the computers are not down east.

Mr. Radcliffe: That is true; they might even be out here. They might not be able to absorb that fact and distinguish whether in fact the recipients would be communal people or not. That is another difficulty, albeit not an earth-shattering one. For the greater management of the colonies, it would be easier and better for the individuals to have the particular benefits arrive in the name of James Valley, which is really the other side of the coin from what I have just been talking about, which was breaking down the family benefits.

Those, I think, are the current points I really wanted to touch on. It basically it goes back to the central issue, which is that there is no private ownership in a colony. There is no individuality, it is a central grouping, but in fact all these individual families are living there and wanting to take a benefit.

The Chairman: Perhaps, Mr. Radcliffe, you might, just by way of completion of your statement, expand on the reason why there might have been the decision not to access the CPP, the Canada Pension Plan benefits, while at the same time wishing to have access to things like Farm Credit and other federal programs. There obviously is a distinction there that would be important for us to understand, otherwise we walk away from the facts with the question in mind that perhaps there is that conflict.

Mr. Radcliffe: Why some benefits and not others?

The Chairman: Exactly.

Mr. R. Baker: I dealt with that, so I could answer it, I think.

The problem with the Canada Pension Plan was that they had a religious objection to it. First of all, they did not perceive that they needed it, but we know that many other groups, like the United Auto Workers, felt they did not need it either, so we know need was not the issue. There was a real, a legitimate religious objection to it. With the Canada Pension Plan, each individual had a separate account in his own name, differing in amount depending on when it was started, his age, the wealth of the colony, because it was premised on tax payments and one thing and another, and they believed they had to hold all things in common. Here they had a situation where an individual account was kept for each individual, in his own name, outside of the colony. These people often move from one colony to another, so that became another problem, but there was a religious objection to having an individual account in an individual name that was not common property. They did not hold all things in common when they were subject to the provisions of the Canada Pension Plan.

[Translation]

chaque fois, été rejetée. Je ne sais pas si les ordinateurs utilisés dans l'Est parviendront jamais à se débrouiller.

M. Paproski: Peut-être les ordinateurs ne se trouvent-ils pas dans l'Est.

M. Radcliffe: C'est vrai; ils sont peut-être ici, sur place. Mais les ordinateurs ne font sans doute pas la distinction entre des bénéficiaires communautaires ou individuels. Pour assurer une meilleure gestion des colonies, il serait plus facile que les prestations soient adressées à James Valley.

Voilà donc les questions essentielles que je tenais à soulever. Tout se ramène au fait que les membres des colonies ne possèdent pas de propriété privée. Donc, même si le mode de vie est communautaire, néanmoins, les familles tiennent à toucher leurs prestations.

Le président: Comment se fait-il que vous ayez décidé de refuser les prestations du Régime de pensions du Canada, alors que vous voulez bénéficier du crédit agricole et d'autres programmes fédéraux? Il serait important que nous comprenions la distinction que vous faites entre les deux.

M. Radcliffe: Pourquoi nous acceptons certaines prestations et pas d'autres?

Le président: C'est bien cela.

M. R. Baker: Si vous le permettez, je vais vous répondre.

Tout d'abord, ils s'opposent au Régime de pensions du Canada sur le plan religieux. Ils avaient d'ailleurs l'impression qu'ils n'en avaient pas besoin, même si d'autres groupes, comme le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile, par exemple, estimaient également ne pas en avoir besoin; donc, là n'est pas vraiment la question. Leur position est donc essentiellement d'ordre religieux. En effet, chaque personne avait droit, dans le cadre du Régime de pensions du Canada, à un compte privé dont le montant dépendait de la date de départ, de l'âge et de la richesse de la colonie, les calculs étant effectués en fonction de l'impôt sur le revenu, alors que les huttérites sont contre la propriété privée. Ils déménagent d'ailleurs souvent d'une colonie à l'autre, et ils s'opposent donc, en principe, à ce qu'ils puissent avoir des comptes individuels, comme cela est prévu dans le cadre du Régime de pensions du Canada.

[Texte]

• 1635

These people often move from one colony to another, so that became another problem, but there was a religious objection to having an individual account in an individual name which was not common property. So they did not hold all things in common when they were subject to the provisions of the Canada Pension Plan, which is quite different from being denied Egg Marketing Board quotas which they would get perhaps on an individual basis, but it would be part of the colony assets as controlled inside the colony. These were assets outside the colony.

The Chairman: Thank you.

I go then to my questioners: Mr. McCauley, followed by Mr. Paproski and Mr. Lewycky.

Mr. McCauley: Gentlemen, I thank you for your appearance here today, not only for your time and testimony, but for illustrating for us a fundamental problem that we face as a committee; that is, how to reconcile the needs of minority groups, whether they be racial or religious, to the needs of society as a whole. It is a fundamental problem, as you can well imagine, and you have highlighted that for us in various and sundry ways.

I do not know whether we, as a committee will ever come to an acceptable solution of that fundamental problem. I simply point out, by way of passing, that the problem the Hutterites have with home ownership grants is a problem that other groups in society have as well. For example, clergy of some Christian churches, whose homes are owned by churches as a corporation, are in the same bind. It is a difficulty.

I wonder whether women in the Hutterite colonies have the same equality of opportunity as the men?

Mr. Radcliffe: Certainly, with an overview that the children are brought up in the same fashion. With the management of the colony itself historically... and this I think is a social custom rather than any religious organization—the men are the individuals who have the formal vote when it comes down to crucial issues on the management of a colony. I can assure you, from some of the Hutterite ladies that I have met, that as far as input in the background is concerned—how opinions are formed on a colony—the ladies are very influential. The input with regard to the management of different aspects of the colony is left totally to the women, depending upon the particular skills and background the particular individuals may have. Apart from the fact of the formal vote, there is perfect equality.

Dave or Jake, could you comment further on the equality of women on the colony?

Mr. Hofer: The quality of women on the...

Mr. Radcliffe: The equality.

Mr. Paproski: The quality, too.

Mr. Hofer: I wanted to comment on the quality first; we think very highly of our women, and that much so that we do not even believe in deserting them or even trading them to one another. Once married, that is it; no divorces.

[Traduction]

Le fait que ces personnes se déplacent souvent d'une colonie à l'autre pose également un problème, mais l'essentiel, c'est que leur religion ne leur permet pas de détenir des comptes privés. Par contre, les quotas de l'Office de commercialisation des oeufs, bien qu'accordés à titre individuel, feraient néanmoins partie de l'avoir de la colonie et seraient contrôlés par elle.

Le président: Merci.

Je donne maintenant la parole à M. McCauley, et ensuite à M. Paproski et M. Lewycky.

M. McCauley: Je vous remercie de votre comparution, qui nous aura aidés à mieux comprendre la nécessité de concilier les besoins des minorités, raciales ou religieuses, avec ceux de la société dans son ensemble. Il s'agit en effet d'un problème tout à fait fondamental.

Je ne sais d'ailleurs pas si le Comité parviendra à résoudre ce problème. Je vous ferai simplement remarquer que vous n'êtes pas les seuls à avoir des problèmes avec les subventions destinées à faciliter l'accès à la propriété. Ainsi, les membres du clergé dont les résidences appartiennent à l'Église se heurtent aux mêmes difficultés.

Je voudrais savoir s'il existe chez les hutterites l'égalité des chances entre hommes et femmes.

M. Radcliffe: Les enfants, garçons et filles, sont éduqués de la même façon. Par contre, en ce qui concerne la gestion des colonies, seuls les hommes participent au scrutin officiel. Toutefois, les femmes ont une grande influence en ce qui concerne la gestion de différents secteurs de la colonie, gestion qui leur est souvent confiée, en fonction de leurs qualifications. Donc, à cette réserve près, hommes et femmes sont parfaitement égaux.

Dave, ou Jake, pourriez-vous ajouter encore un mot au sujet de l'égalité des femmes dans les colonies?

M. Hofer: La qualité, dites-vous...

M. Radcliffe: L'égalité.

M. Paproski: La qualité également.

M. Hofer: Pour ce qui est de la qualité, nous avons une telle estime pour nos femmes qu'il n'est pas question d'en changer, et une fois mariées, il n'y a pas de divorce.

[Text]

But the colony women have a field which they totally represent and take care of. They make the decisions when it comes to buying dry goods. All the baking, the cooking needs, even the planning of housing, the inside—bedding, the furniture—is being questioned with them. If it is feasible for our needs, it is accepted. As Michael mentioned, with the exception of votes . . . We follow the rules of the Good Book, the New Testament, where it says that it is not proper for a wife, for a woman, to speak up in council; but she can listen to her husband and ask him at home and get all the information this way, and that is our practice.

• 1640

Mr. McCauley: I appreciate, Mr. Hofer, that by the modern feminist movement your statement would be greeted with some scorn. It would be like waving a red flag in front of a bull.

Mr. Radcliffe: We have not had any complaints from the Hutterite ladies, which I think is also a very significant point.

Mr. McCauley: Okay, I accept that.

Why should the children in a Hutterite colony not go to public schools?

Mr. R. Baker: First of all, these people want to keep control of the children inside the colony. They feel that exposing them to the children from the outside would be disruptive.

Another thing that is quite vital to them is they want to preserve their German language. Every morning the children take a period of German class, which is taught to them in German, and they learn their language. So these people are truly bilingual. They are given that every morning before school begins. If they had to leave even to go to another colony to . . . Attempts have been made to consolidate Hutterite colony schools; in the Interlake district that was attempted. It is disruptive. With the travelling time, they lose the benefit of that German school before regular classes begin.

• 1645

The Chairman: Final question, Mr. McCauley.

Mr. McCauley: You have filed with us a letter to Mr. Weber of the Water Resources Branch. Do you see that as a legitimate complaint? Would the quality of water supply or the water supply itself be affected by the establishment of a colony in that area, or is it simply a racist objection?

Mr. Radcliffe: Obviously, on behalf of the colony, I take that as an objection based more on ignorance and lack of familiarity of the author of the letter. I know the individual who wrote the letter and he is basically objecting to a livestock operation's being set up on the particular property in question. I would say he is very much out of order in his analysis or summary of his fears of what he thinks is going to happen.

We certainly are not aware of any pollution contamination by any colony in the countryside from any of the livestock operations, and they are controlled. Obviously the people

[Translation]

Les femmes sont seules à décider de certaines questions, tels l'achat du tissu, l'achat de l'alimentation, et tout ce qui est nécessaire à l'aménagement des logements. Pour autant que cela ne dépasse pas nos moyens, leur décision fait loi. À l'exception, donc, du vote, comme Michael l'a expliqué . . . Nous vivons selon les règles du Nouveau Testament, selon lequel il ne convient pas que les femmes prennent la parole au cours des réunions; mais elles sont libres d'écouter ce que leurs maris ont à dire et de leur poser des questions, une fois rentrées au foyer.

M. McCauley: Les féministes seraient horrifiées par ce que vous venez de dire, monsieur Hofer. C'est comme si on agissait une loque rouge devant un taureau.

M. Radcliffe: Les femmes huttérîtes qui sont les premières intéressées n'y trouvent rien à redire.

M. McCauley: Oui, d'accord.

Comment se fait-il que les enfants huttérîtes ne fréquentent pas les écoles publiques?

M. R. Baker: Les Huttérîtes estiment que si leurs enfants étaient éduqués ensemble avec les autres, leur mode de vie en serait perturbé et c'est pourquoi ils tiennent à les élever dans leurs colonies.

Par ailleurs, ils tiennent à continuer à parler l'allemand. C'est pourquoi tous les enfants suivent des cours d'allemand tous les matins et ils sont donc vraiment bilingues. L'allemand est enseigné tous les matins avant les autres cours. On a essayé de fusionner plusieurs écoles huttérîtes, notamment dans la région de Interlake, mais cela n'a pas marché, car le temps perdu en déplacement se fait justement au détriment de l'enseignement de l'allemand.

Le président: Ce sera votre dernière question, monsieur McCauley.

M. McCauley: Vous avez déposé un exemplaire de la lettre adressée à M. Weber de la Direction des eaux. Est-ce vraiment une réclamation fondée? La création d'une colonie dans cette région aurait-elle vraiment des répercussions sur la qualité ou l'approvisionnement en eau, ou s'agit-il simplement d'une objection raciste.

M. Radcliffe: Je pense que l'auteur de cette lettre que je connais d'ailleurs est tout simplement ignorant. Lorsqu'il s'oppose à la création d'un élevage sur ces terres, c'est pour des raisons qui n'ont rien à voir avec la réalité.

A ma connaissance, les élevages des colonies huttérîtes n'ont jamais pollué quelque cours d'eau que ce soit. D'ailleurs, les membres de la colonie sont les premiers intéressés à ne pas

[Texte]

themselves are living on this property and it is in their best interest as well not to contaminate, soil their own backyard literally, so I would think Mr. Harvey is in fact very much out of order in his estimation in this. Reverend Hofer tells me there are very stringent local controls in the local municipalities regarding the effluent that can be expelled from a colony and the wastes that can be dumped.

Mr. Waldner: We have never broken the zoning laws or environment laws. We try to stick to them. I have also been on the committee once in our municipality and whatever rules and regulations they make, we abide by them. We never break them. You can go and take a look at our farms. I think you will find them cleaner and in better shape and more modern for manure handling and all that than you will the average farm.

The Chairman: Thank you, Mr. Waldner.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Chairman.

Where are most of your colonies? Are they mostly in Manitoba or do you have them right across western Canada? Just exactly where are the large colonies?

Mr. R. Baker: There are 200 colonies across western Canada, approximately; 70 of them in Manitoba, the bulk of the rest of them in Alberta and I think about 30 in Saskatchewan.

• 1650

Mr. Paproski: Mr. Baker, four or five years ago in the House of Commons we had a debate about the number of acres of land that Hutterites could own. I do not know whether it is the Horner bill or something. Do you recall anything in that respect, a private bill?

Mr. R. Baker: No, I do not.

Mr. Paproski: You were saying something about Alberta's having legislated against this. Could you elaborate a little more on what they did?

Mr. R. Baker: They passed an act called the Communal Property Act—this would be after World War II, and it was scrapped sometime in the 1970s because I think it became an embarrassment—which restricted the Hutterites. Their colonies had to be 40 miles apart, which had the effect of spreading them out considerably. I do not know that there was so much a restriction on acreage—the Alberta colonies in fact have more acres than the Manitoba colonies because they are more cattle farmers than the Manitoba colonies—but they had to space their colonies out 40 miles apart from border to border.

Mr. Paproski: Has that been resolved now? Are the colonies happy with what they have going for them in Alberta?

Mr. R. Baker: Yes, that is by the board now both in Alberta and in Manitoba.

Mr. Paproski: How about Saskatchewan?

[Traduction]

polluer l'eau dont ils auront à se servir. Les craintes de M. Harvey sont donc tout à fait non fondées. M. le pasteur Hofer m'assure que les colonies contrôlent de très près la qualité des effluents et des déchets déchargés.

M. Waldner: Nous avons toujours respecté les lois régissant le zonage et l'environnement. De plus nous respectons toujours les règlements adoptés par les municipalités. Vous pouvez venir voir vous-mêmes. Vous constaterez que nos fermes sont plus propres et mieux tenues, entre autres en ce qui concerne la manutention du fumier, que bien d'autres exploitations.

Le président: Merci, monsieur Waldner.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Merci, monsieur le président.

Vos grosses colonies sont-elles situées essentiellement au Manitoba ou dans tout l'ouest du Canada?

M. R. Baker: Il y a 200 colonies dans l'ouest du Canada, la majorité étant située en Alberta avec 70 au Manitoba et une trentaine en Saskatchewan.

M. Paproski: Un débat est intervenu à la Chambre des communes il y a quatre ou cinq ans concernant la superficie des exploitations huttérites. Je crois qu'il s'agissait du projet de loi Horner. Vous en souvenez-vous?

M. R. Baker: Je ne m'en souviens pas.

M. Paproski: La province de l'Alberta avait pris des mesures restrictives. Pourriez-vous nous donner plus de détails à ce sujet.

M. R. Baker: Il s'agit de la Loi sur les propriétés communales adoptée après la Seconde Guerre mondiale et abolie au cours des années 70 lorsqu'elle est devenue trop embarrassante; elle contenait toute une série de mesures restrictives à l'encontre des Huttérites. Entre autres les colonies devaient être éloignées de 40 milles les unes des autres. Je ne crois pas qu'il y avait des restrictions quant à la superficie, les colonies de l'Alberta étant d'ailleurs plus étendues que celles du Manitoba où l'on fait moins d'élevage; l'essentiel, c'est qu'elles devaient être distantes de 40 milles les unes des autres.

M. Paproski: La situation en Alberta a-t-elle maintenant été réglée à la satisfaction des colonies?

M. R. Baker: Oui, il y a une commission qui s'occupe de ce problème aussi bien en Alberta qu'au Manitoba.

M. Paproski: Et en Saskatchewan?

[Text]

Mr. R. Baker: It never was in Saskatchewan. They have a special board comprised of members of the rural municipalities and Hutterite representatives, and before a new colony is established they endeavour to agree with each other on the spacing of them.

The colonies themselves do not particularly like to have their colonies too close to each other.

Mr. Paproski: You say there was some discrimination after you bought an old airport?

Mr. R. Baker: Yes, at Macdonald, Manitoba.

Mr. Paproski: What happened there? Can you elaborate on that, please?

Mr. R. Baker: That was in the Municipality of Portage la Prairie, and under the gentlemen's agreement they called at the time between municipalities and the Hutterite colonies, not only were the colonies restricted to keeping their colonies 10 miles apart but they could not have more than, I think, three or four colonies in any municipality below a certain number of townships. With Portage la Prairie there were already more colonies in the Rural Municipality of Portage la Prairie than were allowed under the agreement so everything was frozen both as to numbers of colonies and acreage. It caused a lot of difficulty.

In 1971 the provincial government here owned the Macdonald airport and they put it up for sale. New Rosedale Colony, which is in that municipality, made the best bid on it, and the municipalities objected to the airport being sold to New Rosedale Colony because of this agreement. The government of the day said that was totally discriminatory and offered to support the Hutterites in any dispute they had in court with the municipalities if they endeavoured to enforce that agreement.

Ultimately it became a colony and is now called Airport Colony.

Mr. Paproski: I have heard that the Hutterites are very competitive when it comes to agricomms and stuff like that—agricoms, marketing their own poultry and agricultural products and everything else, that this has a tendency to fly against some of the marketing boards and everything else. They even do their own thing from door to door as far as marketing poultry goes. Do they do this?

Mr. Radcliffe: It is very minimal at this point when you consider the amount of stock that comes off a Hutterite colony.

Mr. Paproski: So this is no longer done? It used to be done a few years back, but not any more?

Mr. R. Baker: It is not a big factor now.

Mr. Paproski: That is not what is bothering?

Mr. R. Baker: No.

Mr. Paproski: Okay.

[Translation]

M. R. Baker: Il n'y en a pas encore en Saskatchewan. Une commission spéciale constituée de représentants des municipalités rurales et des Huttérîtes décide de concert de l'emplacement exact des nouvelles colonies huttérîtes.

D'ailleurs, les Huttérîtes eux-mêmes ne tiennent pas à ce que leurs colonies soient trop rapprochées les unes des autres.

M. Paproski: Il y a eu des problèmes lorsque vous avez racheté un ancien aéroport?

M. R. Baker: Oui. À Macdonald, au Manitoba.

M. Paproski: Qu'est-ce qui est arrivé notamment?

M. R. Baker: Il avait été convenu officieusement entre les municipalités de Portage la Prairie et les colonies huttérîtes que les colonies devaient être distantes de 10 milles au moins les unes des autres et qu'il y aurait au maximum quatre ou trois colonies par municipalité. Or le nombre de colonies dans la municipalité de Portage la Prairie étant supérieur au chiffre convenu, leur nombre ainsi que leur superficie ont été bloqués. Cela a suscité de graves problèmes.

En 1971, le gouvernement provincial a mis en vente l'aéroport de Macdonald. Bien que la colonie de New Rosedale ait fait l'offre, les municipalités ont invoqué cet accord pour s'opposer à cette vente. Le gouvernement a rétorqué en disant que c'était discriminatoire et a même proposé d'aider les Huttérîtes à se défendre devant les tribunaux si les municipalités cherchaient à porter plainte.

Les Huttérîtes ont fini par avoir gain de cause et ont établi une colonie connue sous le nom de *Colony Airport*.

M. Paproski: Il paraît que les Huttérîtes sont très compétitifs en ce qui concerne la commercialisation de leurs volailles et de leurs produits agricoles et qu'ils ne tiennent pas compte des décisions des offices de commercialisation par exemple. Il paraît qu'ils font du porte à porte pour vendre leurs volailles. Est-ce vrai?

M. Radcliffe: Si c'est vrai, cela représente très peu de choses par rapport à la production globale des exploitations huttérîtes.

M. Paproski: C'est donc une pratique en voie de disparition?

M. R. Baker: Elle ne joue plus guère de rôle important actuellement.

M. Paproski: Cela ne pose donc plus de problème actuellement?

M. R. Baker: Non.

M. Paproski: D'accord.

[Texte]

Mr. R. Baker: David Waldner here is on the hog marketing board.

Mr. Waldner: No, egg board.

Mr. R. Baker: Oh, egg board. He is a member of the egg board. They follow the regulations and they will support the boards.

Mr. Waldner: And if we do not, we get the same as the others. We have to pay for it.

Mr. Radcliffe: That is right. Today the farming operation on a colony is a very sophisticated operation, as is any major producer, so what one could market out of the back of one's pickup would be pin money.

• 1655

Mr. Paproski: Have you made representation to your members of Parliament in your different areas where you have these colonies?

Mr. R. Baker: Oh yes, we chronically make representations.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski. Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I appreciate the presentation we have heard today, because if there is anything this committee wants to look at it is systematic discrimination or institutional discrimination. I think you have underlined for us illustrations of that very clearly, and I appreciate also that at least for the record we have a very thorough explanation as to the philosophy and the religious beliefs of the Hutterian Brethren, because I know that will be very enlightening for people who may not have had the opportunity, especially in eastern Canada, to learn about that. But the fact it will be now in the minutes of this committee is very enlightening, and I really appreciate that.

I guess personally I am also interested in the Hutterites because I have two colonies in my constituency. So definitely I would be interested in that, and then also as a former sociology . . .

Mr. Paproski: Laverne, do they vote the right way?

Mr. Lewycky: Yes, they vote the right way sometimes, too.

An hon. Member: That accounts for your interest.

Mr. Lewycky: I know, as my teaching sociology both at the University of Manitoba and also at the Winnipeg Bible College and Theological Seminary, one of the things we always used to do at intro courses to acquaint students . . . was to take a field trip. Usually, it was to Crystal Springs with Reverend Jacob Kleinsasser, who is your Chief Elder here in Manitoba. It certainly was an enlightening experience. I think a lot of the students were very pleased to see in 1971 that our Governor General, at that time the premier of the province, was able to solve the problem of systemic discrimination at the provincial

[Traduction]

M. R. Baker: Monsieur Waldner fait partie de l'Office de commercialisation du porc.

M. Waldner: Il s'agit de l'Office de commercialisation des oeufs.

M. R. Baker: Oui, je m'excuse. Il respecte tous les règlements et appuie les offices de commercialisation.

M. Waldner: Si nous ne le faisons pas, nous sommes pénalisés comme n'importe qui.

M. Radcliffe: Les colonies constituent de nos jours des exploitations agricoles hautement sophistiquées, si bien que la vente de porte à porte représenterait vraiment peu de choses.

M. Paproski: Avez-vous fait des démarches auprès des députés dans les régions où se trouvent ces colonies?

M. R. Baker: Oui, nous faisons des démarches systématiquement.

M. Paproski: Merci.

Le président: Merci, monsieur Paproski. Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

J'apprécie beaucoup l'exposé qu'on vient de nous faire aujourd'hui car un des éléments que le Comité va privilégier est la discrimination systémique ou institutionnelle. Vous l'avez très bien démontré et j'apprécie votre explication si complète de la philosophie et des croyances religieuses des Hutterites. Je sais qu'elle aura éclairé ceux qui n'ont pas encore eu l'occasion de connaître votre groupe, surtout les personnes habitant dans l'est du Canada. Désormais, le procès-verbal du Comité fera état de cette question et je vous en remercie car c'est très instructif.

Pour ma part, je m'intéresse à votre groupe car deux colonies d'Hutterites vivent dans ma circonscription. De ce point de vue-là, donc, je m'y intéresse aussi bien qu'à titre d'ancien sociologue . . .

M. Paproski: Laverne, votent-ils dans le bon sens?

M. Lewycky: Oui, parfois ils votent comme il faut aussi.

Une voix: Ce qui explique votre intérêt.

M. Lewycky: Dans le cadre de mes fonctions de professeur de sociologie à l'Université du Manitoba et également au Séminaire théologique et collège biblique de Winnipeg, le personnel pédagogique organisait toujours des visites sur le terrain pour que les étudiants suivant des cours d'introduction soient au fait de la situation. Habituellement, nous rendions visite à Crystal Springs avec le Révérend Jacob Kleinsasser, votre ancien ici au Manitoba. C'était une expérience très intéressante. Bon nombre des étudiants ont été ravis que notre gouverneur général, alors premier ministre de la province, ait pu résoudre le problème de la discrimination systémique au

[Text]

level, and hopefully our committee can do something enlightening like that at this stage.

In view of the many proposals you have, would it be possible for us to have copies of some of your suggested solutions? Obviously you have worked out formulas and things like that could be applied with regards to various government departments, and as you have pointed out, the federal government is the greatest discriminator in terms of the Hutterite colony. I am just wondering if we could be provided with that.

Mr. R. Baker: Since you know Reverend Kleinsasser, you might be interested to know he is either over in England or he has just returned. There is a Hutterite colony in England that he has gone to visit.

Mr. Lewycky: That is the other part I find interesting, because you talk about the problems of industrialization. I am wondering whether as a law firm you have had the opportunity to examine the Hutterian industrial projects in the United States where there are communal projects and where they have been able to deal with some of the types of problems you are looking into.

Mr. R. Baker: Oh yes, the Woodcrest people in New York. There is a branch of those visiting in England. They are starting to get into various manufacturing enterprises, but in a small way, and slowly. It may be necessary over the years for them to get into it on a larger scale.

Mr. Lewycky: Did someone else want to comment?

Mr. Radcliffe: One thing the colonies here are doing now in a manufacturing way is getting into near-farm activities with manufacturing equipment that is used on the farm, and they are doing it with some effectiveness. It is very interesting how they focus, and some of the focus and function of the traditional farm image is now beginning to change with some groupings of people, some communities of people.

Mr. Lewycky: If I could just get back to the type of settlement that was made, I am wondering whether this might not be a model for other government departments to follow.

• 1700

One of the things we are mandated as a committee to look at is positive solutions, and it would seem to me the type of settlement or agreement that was reached with Revenue Canada might in some ways be a model for dealing with the problems that other government departments have in their inability and inflexibility to understand the *Gutergemeinschaft* of the Book of Acts that Hutterian Brethren follow. Could you elaborate on this settlement? You said something about it being made retroactive. I am interested in that aspect as well, and I wonder whether that is not a bit discriminatory.

Mr. R. Baker: There is a long history to that. There was a time in the 1940s and 1950s when the tax department looked at the individual Hutterite colonies and took samples from time to time of the earnings of the colonies and the structure of

[Translation]

niveau provincial en 1971. Avec un peu de chance, notre Comité pourra être aussi utile à cette instance.

Étant donné qu'elles sont si nombreuses, pourriez-vous nous fournir des exemplaires de certaines de vos propositions? Manifestement, vous avez élaboré des formules et d'autres mécanismes qu'on pourrait appliquer dans divers ministères gouvernementaux. Comme vous l'avez indiqué, le gouvernement fédéral est le premier coupable en ce qui concerne la discrimination injuste envers les Huttérites. Pourrions-nous en obtenir des exemplaires?

M. R. Baker: Puisque vous connaissez le Révérend Kleinsasser, vous serez peut-être intéressé de savoir qu'il est en Angleterre en ce moment ou qu'il vient de rentrer. Il était parti visiter une colonie huttérite en Angleterre.

M. Lewycky: Voilà une autre question intéressante. Vous avez parlé d'industrialisation et des problèmes connexes. Est-ce que votre cabinet d'avocats a eu l'occasion d'étudier les projets industriels huttérites aux États-Unis qui sont des efforts collectifs et où les mêmes problèmes que vous citez se sont produits.

M. R. Baker: Oui, il s'agit du groupe Woodcrest dans l'État de New-York. Ses représentants sont actuellement en visite en Angleterre. Ils commencent à participer à diverses entreprises manufacturières mais de façon progressive et à petite échelle. Il sera peut-être nécessaire d'ici quelques années de s'y mettre à plus grande échelle.

M. Lewycky: Y a-t-il d'autres commentaires à ce sujet?

M. Radcliffe: Dans le domaine de l'industrie manufacturière ici, on peut citer l'expérience de ceux qui se livrent à des activités quasi agricoles se servant d'équipement manufacturier. C'est assez réussi du point de vue efficacité. Il est très intéressant de constater que les fonctions et les centres d'activités traditionnelles de l'exploitation agricole se déplacent progressivement chez certaines collectivités, chez certaines personnes.

M. Lewycky: Pour revenir à cette question du règlement, je me demande si le modèle ne pourrait pas servir à d'autres ministères gouvernementaux également.

Parmi les termes du mandat du Comité est celui de trouver des solutions positives. Il me semble donc que le règlement, l'accord conclu avec le ministère du Revenu du Canada, pourrait servir de modèle à d'autres ministères gouvernementaux qui ne peuvent ou ne veulent pas comprendre la *Gutergemeinschaft* du Livre des actes que suivent les Huttérites. Pourriez-vous expliquer davantage ce règlement? Vous avez parlé de rétroactivité. Je m'y intéresse également et je me demande si ce n'est pas une clause discriminatoire.

M. R. Baker: Cette question a une longue histoire. Dans les années 1940 et 1950, le ministère du Revenu a étudié chaque colonie huttérite, menant des enquêtes de temps à autre pour connaître les revenus des particuliers afin de déterminer les

[Texte]

them to see what would be the effect if they attempted to collect taxes from them by distributing the income to the members on a pro rata basis. The colonies were not that prosperous, and they did not have that much cash income. It was found that they probably would get a small amount of tax from a few bachelors who had no personal deductions. But the cost of processing all the tax returns did not warrant the exercise as far as turning out money was concerned.

Finally, it was determined to impose taxation on them. We had entered into negotiations starting in 1961. I think that was when the Diefenbaker government came in. That was when it was announced that the Hutterites would be taxed. I think one of the first things that government did was to announce this. Mr. Diefenbaker said it was because there was a lot of unhappiness that the Hutterites were not paying taxes. I think that is why 1961 was chosen. It took a lot of negotiation over many years before a formula could be worked out that was acceptable to both the colonies and the government.

I am trying to think what the rationale for it was. The Hutterites were not collecting children's allowance and old age pension because of a misunderstanding. They thought as long as they were not collecting money directly from government, it was a rationale for their not paying income tax; the government would not bother them as long as they were not collecting directly from the government.

When we finally got a formula, I think about 1967, part of the agreement was the government could not explain not collecting from 1961, since it had announced in 1961 that the Hutterites were going to be taxed. We said they had not been taking children's allowance or old age pension. So when a formula was worked out, they paid retroactively to 1961, but they got a credit for all the children's allowance and old age pension they had not taken. So it worked out to be an acceptable solution to everybody at the time.

The Schmeidenleut colonies in Manitoba and the Lehrerleut colonies who are in Alberta and Saskatchewan went along with that agreement. The Darius colonies got advice from a tax adviser who told them they did not have to pay income tax, and that was what caused an ongoing struggle for many years with the tax department. Two of the three groups settled with the government and never backed off with their settlement.

Mr. Lewycky: Basically what I was after is that there was a least one example dealing with a group who have a different religious belief for solving a problem. There should be no reason why a similar sort of settlement or agreement could not be reached for the other government programs, whether it is FCC or ...

Mr. R. Baker: Yes, we work these things out over the years as they go by the board. The tax settlement was one that took a lot of working on, and the Canada Pension Plan was one that took a lot of working on.

[Traduction]

conséquences du prélèvement d'impôts à partir de revenus répartis au prorata parmi la collectivité. Les colonies n'étaient pas tellement prospères et ne touchaient pas beaucoup de revenu en liquide. On a découvert qu'on pourrait prélever un petit montant en impôt à partir des célibataires qui n'avaient pas de déduction personnelle. Toutefois, le coût du traitement de toutes les déclarations d'impôt ne valait pas les recettes qui auraient été réalisées.

Enfin, on a décidé de leur faire payer des impôts. Nous avons entamé des négociations dès 1961. C'était le gouvernement Diefenbaker qui était au pouvoir. Je crois que l'une des premières mesures à être annoncées par ce gouvernement a été l'imposition des Huttérîtes. M. Diefenbaker avait alors déclaré qu'on était très mécontent du fait que les Huttérîtes ne payaient pas d'impôt. C'est la raison pour laquelle on a choisi d'annoncer les mesures à ce moment-là. Il a fallu des années de négociation avant de parvenir à une formule qui soit acceptable et aux colonies et au gouvernement.

J'essaie de me rappeler le raisonnement de tout cela. Les Huttérîtes ne recevaient pas d'allocations familiales ni de pension de vieillesse à cause d'un malentendu. Ils pensaient que tant qu'ils n'obtenaient pas d'argent directement du gouvernement, ils ne devaient pas payer d'impôt sur le revenu. Ils croyaient que le gouvernement les laisserait tranquilles tant qu'ils ne toucheraient pas de prestation directement du gouvernement.

Finalement, nous sommes arrivés à une formule en 1967. Puisque le gouvernement avait annoncé déjà en 1961 qu'il allait prélever des impôts, il était en mal d'expliquer pourquoi il n'avait toujours pas imposé les revenus des Huttérîtes en 1967. Nous avons argué que les Huttérîtes n'avaient pas touché d'allocations familiales ou de pension de vieillesse. Donc, une fois que la formule a été établie, l'imposition a été appliquée rétroactivement jusqu'en 1961, mais les Huttérîtes ont obtenu un crédit pour les allocations familiales et les pensions de vieillesse qu'ils n'avaient jamais touchés. Donc, le résultat est que la solution a été acceptable à tout le monde.

Les colonies Schmeidenleut du Manitoba et les colonies Lehrerleut en Alberta et en Saskatchewan étaient d'accord aussi. Toutefois, suivant l'avis d'un conseiller fiscal, les colonies Darius se sont opposées à l'imposition, ce qui a entraîné une lutte permanente avec le ministère du Revenu pendant des années. Deux des trois groupes ont conclu un accord avec le gouvernement et ne s'en sont jamais dégages.

M. Lewycky: Le point essentiel ici est que nous avons au moins un exemple d'un groupe religieux avec un problème particulier auquel on a su trouver une solution. Il n'y a pas de raison qu'un accord ou un règlement semblable ne s'applique pas aux autres programmes gouvernementaux, qu'il s'agisse de la SCA ou ...

M. R. Baker: Oui, nous résolvons ces problèmes au fur et à mesure qu'ils surgissent. L'accord fiscal a exigé énormément de travail ainsi que le Régime des pensions du Canada.

[Text]

[Translation]

• 1705

Mr. Lewycky: In your representations with regards to these various programs, I am sure you are well aware of the study done by Professor Ryan on the agricultural practices of the Hutterites.

Mr. R. Baker: Yes.

Mr. Lewycky: He has done a very thorough analysis to show their work is very substantial in comparison, by anybody's standards of agriculture. With the new Charter of Rights encouraging freedom of religion and also freedom of association, do you feel this in any way is a lever that can be used in dealing with the other government departments? Have you tried to use the new Charter of Rights in your representations to the various government departments?

Mr. R. Baker: No, we have not.

Mr. Radcliffe: I think it is a very good point. It certainly would be food for fertile thought.

Mr. Lewycky: I think one thing about this committee, in spite of the joshing that goes on, is that basically we are very nonpartisan and we are trying to look at positive solutions to various issues.

Mr. Paproski: May I just ask one further question, a supplementary to Mr. Lewycky's? It is in regards to the taxing.

You say prior to 1961, Mr. Baker, there was no tax being paid, and when the Diefenbaker government came in, then you had to settle some sort of formula. But prior to 1961, there were no taxes being paid by the colonies.

Mr. R. Baker: That is right. Our office was told to keep records in case a subsequent government came along and asked for them, but the colonies were not obliged to file income tax returns.

Mr. Paproski: Thank you.

Mr. McCauley: Mr. Chairman, can I get into this again? I want to take issue with something Mr. Lewycky said in terms of the federal government's being the greatest discriminator.

I do not think that is a helpful contribution to a very difficult and fundamental problem which I alluded to in my opening question. I think—and I would seek your advice on this—the difference between the kind of discrimination we have been hearing about in this committee and the kind of discrimination, if that is the word... I do not like the word, because it seems to me the Hutterites by choice live a certain lifestyle that is different from the majority, and I have no quarrel with that. In a free society, that should be quite possible. But when you have systems like family allowance cheques that are designed to go to individuals, to say that because of the peculiar lifestyle of Hutterites that is a discriminatory act by the federal government...

Mr. R. Baker: I do not think we were saying that.

M. Lewycky: Les études que vous effectuez sur les différents programmes vous ont certainement amenés à connaître le travail du professeur Ryan au sujet des pratiques agricoles des Hutterites.

M. R. Baker: Oui.

M. Lewycky: Son analyse approfondie démontre que leur travail est très substantiel par rapport à toute autre norme de production agricole. Étant donné l'enchâssement de la nouvelle Charte des droits qui encourage la liberté de culte et d'association, estimez-vous que vous pourriez vous en servir comme levier dans vos rapports avec les autres ministères du gouvernement? Lors de vos démarches auprès de ceux-ci, avez-vous tenté d'invoquer la nouvelle Charte des droits?

M. R. Baker: Non, nous ne l'avons pas fait.

M. Radcliffe: C'est un point très intéressant. Cette idée vaut sûrement qu'on y réfléchisse.

M. Lewycky: Malgré les plaisanteries, c'est un comité qui n'est pas partisan et qui essaie d'envisager des solutions positives pour ces divers problèmes.

M. Paproski: Permettez-moi de faire suite à M. Lewycky avec une question supplémentaire? Elle concerne l'imposition.

Monsieur Baker, vous avez déclaré qu'avant 1961, on ne payait pas d'impôt et qu'avec l'avènement du gouvernement Diefenbaker, vous avez dû arriver à une formule quelconque. Mais avant 1961, les membres des colonies ne payaient pas d'impôt, n'est-ce pas?

M. R. Baker: C'est exact. On a demandé que des dossiers soient tenus à jour au bureau au cas où un gouvernement subséquent les aurait demandés, mais les colonies n'étaient pas obligées de faire des déclarations d'impôt.

M. Paproski: Merci.

M. McCauley: Monsieur le président, permettez-moi d'entrer dans la conversation. Je ne partage pas l'opinion de M. Lewycky selon laquelle le gouvernement fédéral serait le premier coupable en matière de discrimination.

Ce n'est pas une contribution très utile à la solution d'un problème difficile et fondamental que j'ai mentionné dans ma première question. Je voudrais connaître votre avis là-dessus. Il y a une différence entre la discrimination dont nous entendons parler au Comité et la discrimination, si, en fait, c'est le bon terme... Je n'aime pas ce mot car il me semble que les Hutterites ont choisi de vivre différemment de la majorité, et je n'y trouve pas de mal. Ces différences devraient être tout à fait possibles dans une société libre. Mais lorsqu'il s'agit d'un programme comme celui qui prévoit les prestations d'allocations familiales qui sont envoyées aux particuliers et que l'on vient nous dire que le gouvernement fédéral fait preuve de discrimination parce que les Hutterites vivent un mode de vie particulier...

M. R. Baker: Ce n'était pas le sens de nos propos.

[Texte]

Mr. McCauley: No, no, I know you are not, and that is why I am asking. That is why I want to clear the record here.

Mr. Lewycky: You do not have to worry about clearing the record, Mr. McCauley.

Mr. McCauley: No, I am sorry your back is up, but I think what you said is not correct, and it is being confirmed by the witnesses. Are you sympathetic to what I am saying, then?

Mr. R. Baker: Yes, that is why I said these people are from the many levels of government. They are an invisible minority. It is not discrimination. I do not think it is wilful; it is just that they are a square peg in a round hole, that is all. They do not think about them when they draft these things.

Mr. Radcliffe: Unfortunately, the result of what the Hutterite people are left with out here is discriminatory when certain benefits are put beyond our reach by our own doing, by our own internal organization, and that is why we are here today.

Mr. McCauley: But there is a difference here.

Mr. Radcliffe: Oh, most definitely. But our function today—and it will be ongoing—is to try to describe and interpret what these people, by their lifestyle, must have and how we would like to see them meld and work into the fabric of society, of what Mr. Lewycky was then referring to.

The Chairman: Gentlemen, I appreciate that clarification. I suspect the same sort of thing would apply to the FCC legislation. I can envisage, for instance, applying my particular knowledge of my area to this application and to the difficulty you describe. If, in fact, the criteria of FCC that allow application of . . .

• 1710

Mr. Paproski: Excuse me, Mr. Chairman, the FCC, *qu'est-ce que c'est?*

The Chairman: The Farm Credit Corporation.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: I did not think I had to explain that out in the west, Mr. Paproski.

Mr. Paproski: You have to explain everything out in the west.

The Chairman: The Farm Credit Corporation has certain criteria that permit applications for FCC or Farm Credit Corporation funds, up to a certain level. There are special provisions that would permit partnerships to apply where the level is increased over that of an individual, recognizing that in fact there are two or more individuals applying.

It seems to me that where you run into the difficulty is in those provisions that are tailored, in effect, to prevent the application of people joining together to make application to the disadvantage of an individual, who would never have the kind of economic power that a group of individuals banding

[Traduction]

M. McCauley: D'accord, je sais très bien et c'est pour cela que je vous pose la question. Je veux que le procès-verbal reflète la vérité.

M. Lewycky: Ne vous tracassez pas avec l'éclaircissement du procès-verbal, monsieur McCauley.

M. McCauley: Je suis désolé que vous vous en soyez offusqué, mais ce que vous avez dit n'était pas correct et le témoin est en train de le confirmer. Vous êtes donc d'accord avec ce que je viens de dire?

M. R. Baker: Oui, c'est la raison pour laquelle j'ai dit que ces personnes viennent de tous les paliers du gouvernement. Il s'agit d'une minorité invisible. Il ne s'agit pas de faire de la discrimination, du moins, délibérément. C'est simplement que ces personnes ne sont pas à leur affaire. C'est tout. Les rédacteurs juridiques n'en tiennent pas compte.

M. Radcliffe: Malheureusement, le résultat est que les Hutterites souffrent des conséquences discriminatoires du fait que certains bénéfices nous échappent à cause de notre propre organisme, notre propre raison d'être. Voilà pourquoi nous sommes venus aujourd'hui.

M. McCauley: Mais il y a une différence.

M. Radcliffe: Effectivement. Mais il nous incombe aujourd'hui et il nous incombera toujours de décrire et d'interpréter les besoins de ces personnes, du fait de leur mode de vie, ainsi que la façon dont elles devraient s'intégrer au tissu social. Ces remarques rejoignent celles de M. Lewycky.

Le président: Messieurs, je vous sais gré de l'éclaircissement. J'imagine qu'il en irait de même pour les lois régissant la SCA. Par exemple, je peux comprendre la difficulté que vous soulevez si je pense à mon champ de compétence et à la façon dont il s'appliquerait à votre cas. Si, en effet, les critères de la SCA prévoyant l'application de . . .

M. Paproski: Excusez-moi, monsieur le président, qu'est-ce que c'est que la SCA?

Le président: La Société du crédit agricole.

M. Paproski: Merci.

Le président: Je ne pensais pas devoir expliquer cela dans l'Ouest, monsieur Paproski.

M. Paproski: Il faut tout expliquer dans l'Ouest.

Le président: La Société du crédit agricole a certains critères de demandes de financement jusqu'à un certain niveau. Il existe des dispositions spéciales qui permettent aux associations d'avoir un financement plus élevé qu'une personne seule.

Les dispositions sont rédigées de façon à empêcher des personnes de s'associer pour faire une demande au détriment d'un particulier, qui n'aurait jamais le pouvoir économique d'une association. C'est là où surviennent les problèmes. C'est la Société du crédit agricole qui prend la décision. Son rôle est

[Text]

together as a partnership would have. The judgment call is made by the Farm Credit Corporation that, the FCC being there to help essentially those persons in need, they are going to take a look at the economic capability of the unit and place a limit or cap beyond which they are going to say the unit is able to look after itself and our money is best spent looking after something smaller where the need is greater.

I think the problem becomes one of trying to balance the problem you bring to us, in terms of choosing to go with the larger group and having the group, in effect, make the application wanting to have the advantage of having the numbers counted while at the same time precluding the same kind of association taking place outside of a colony, where it would be viewed as just an opportunity for a group to get together for economic clout while they still own the lands individually. It becomes very difficult to try to tailor the same program to answer both needs.

Mr. Radcliffe: That is right. I can see the difficulty. But I can assure you that there are colonies in Manitoba . . . I am thinking of one particular example, where a colony had an indebtedness of well over \$3 million to a particular commercial bank and it could not even afford to maintain the interest payments it had become obliged to pay. There would have been a case where a lender of last resort would have been a very key facility to go to as a resource. This is a particular case where there are significant land holdings, a substantial number of people, but when you put the whole package together, as I say, they could not afford to make their interest payments from their cashflow.

The Chairman: Is there any intercolony lending and assistance?

Mr. R. Baker: Yes, there is. They do not believe in charging interest, so colonies will make an interest-free loan, one colony to the other, but that is not given in large enough quantities to bail out a situation like the one Mike was talking about.

The Chairman: Gentlemen, thank you for your attendance this afternoon. I think you have exposed an aspect of our work that is different entirely from that which we have heard up to this date. It has been most informative for us to have gone through this exercise with you. I think I speak on behalf of the entire committee when I say I feel we have benefited greatly by your attendance.

Mr. Radcliffe: Thank you very much, Mr. Chairman. We hope to be in Ottawa in the next month or two in the company of the Reverend Kleinsasser and we will possibly be calling on a number of different department heads or departments and presenting some of the areas that we have perceived out here to be of difficulty. Perhaps we may have the opportunity of meeting some of you again.

Mr. Lewycky: Perhaps we could have copies of your proposals; that would be very enlightening.

Mr. Radcliffe: Thank you. We will follow up on that.

The Chairman: We will now adjourn until Regina, tomorrow at 9.00 a.m.

[Translation]

d'aider les agriculteurs qui sont dans le besoin, et la Société examine les capacités économiques de l'exploitation agricole et fixe un plafond dans chaque cas. Il se peut que la SCA décide d'accorder des fonds plutôt à des exploitations plus petites qui en ont plus besoin.

Dans votre cas, il y a un groupe plus important qui fait la demande, et qui veut profiter du fait que les membres du groupe sont assez nombreux. Cependant, la Société ne permet pas ce genre d'association en dehors d'une colonie. Elle le considérerait simplement comme un moyen d'avoir un certain pouvoir économique, alors que les demandeurs sont toujours propriétaires de leurs propres terres. Il est difficile d'adapter le même programme à ces deux besoins différents.

M. Radcliffe: C'est exact. Je comprends le problème. Mais je puis vous assurer qu'il existe au Manitoba des colonies . . . Je pense à une en particulier qui devait plus de 3 millions de dollars à une des banques, et qui ne pouvait même pas se permettre de payer l'intérêt. C'est un cas où un prêteur en dernier recours aurait joué un rôle très important. Dans ce cas, la colonie possédait beaucoup de terres, et comptait beaucoup de personnes, mais elle n'arrivait pas quand même à payer l'intérêt.

Le président: Est-ce que les colonies se donnent des prêts entre elles et s'entraident?

M. R. Baker: Oui. Les colonies s'accordent des prêts sans intérêt entre elles, puisqu'elles ne croient pas à l'intérêt, mais les sommes ne sont pas suffisamment importantes pour régler un problème comme celui dont Mike parlait.

Le président: Je vous remercie de votre comparution cet après-midi, messieurs. Vous avez fait ressortir un aspect tout à fait nouveau de notre travail. La séance a été très instructive pour nous. Je parle au nom de tout le Comité en vous disant que nous avons beaucoup profité de votre comparution.

M. Radcliffe: Merci beaucoup, monsieur le président. Nous espérons être à Ottawa d'ici quelques mois avec le révérend Kleinsasser, et il se peut qu'on rende visite à plusieurs ministères pour exposer certains de nos problèmes. Peut-être que nous aurons l'occasion de rencontrer certains d'entre vous de nouveau.

M. Lewycky: Il serait très instructif si nous pouvions avoir des copies de vos propositions.

M. Radcliffe: Merci. Nous donnerons suite à votre suggestion.

Le président: La séance est levée jusqu'à demain matin 9 heures; lorsque nous serons à Regina.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

Mr. Israel A. Ludwig;

Mr. Ken Zaifman, Vice-President, Immigration, Manitoba Bar Association.

From the United Council of Philippino Associations Canadians:

Dr. Rey Pagtakhan;
Mr. Bill Shead;
Dr. Rodney Clifton;
Professor Stella Hryniuk.
Mrs. Leatrice Lam;
Mr. Jeremy Hull.

From the Manitoba Human Rights Commission:
Professor Dale Gibson, Chairperson.

From the Manitoba Department of Highways:
Mr. Dan Highway.

Representing the Hutterite Community of Manitoba:
Mr. Roy C. Baker;
Mr. Michael Radcliffe;
Mr. Jacob Hofer;
Mr. David Waldner.

M. Israel A. Ludwig;

M. Ken Zaifman, vice-président, Immigration, «*Manitoba Bar Association*».

Du «United Council of Philippino Associations Canadians»:

M. Rey Pagtakhan;
M. Bill Shead;
M. Rodney Clifton;
Le professeur Stella Hryniuk;
M^{me} Leatrice Lam;
M. Jeremy Hull.

De la «Manitoba Human Rights Commission»:
Le professeur Dale Gibson, président.

Du ministère des Transports du Manitoba:
M. Dan Highway.

Représentant la communauté hutterite du Manitoba:
M. Roy C. Baker;
M. Michael Radcliffe;
M. Jacob Hofer;
M. David Waldner.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 20

Tuesday, October 25, 1983

Chairman: Bob Daudlin, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 20

Le mardi 25 octobre 1983

Président: Bob Daudlin, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Participation of Visible Minorities in Canadian Society

*Procès-verbaux et témoignages du
Comité spécial sur la*

Participation des Minorités visibles à la Société canadienne

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trénte-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
THE PARTICIPATION OF
VISIBLE MINORITIES
IN CANADIAN SOCIETY

Chairman: Bob Daudlin

Vice-Chairman: Gary McCauley

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
PARTICIPATION DES
MINORITÉS VISIBLES A
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Président: Bob Daudlin

Vice-président: Gary McCauley

MEMBERS/MEMBRES

Norm Kelly
Laverne Lewycky
Gus Mitges

Steve Paproski
Michel Veillette—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, OCTOBER 25, 1983
(39)

[Text]

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Regina at 9:10 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: Saul Arbess, Suzing Hum, Harbans Narang, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director, Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: From the Co-operators Insurance Co.: Mr. Lloyd Wittig, Special Programs Coordinator and Mr. Dave Tyler, Regina Personnel Manager. *From the Mosaic Multicultural Council:* Mrs. Mari Stewart, President and Mr. Michael Kontz. *From the Interprovincial Association on Native Employment:* Mrs. Irene Hanna and Mr. Bill Hanson. *From the Saskatchewan Association of Human Rights:* Dr. Shreesh Joyal, President, Mr. Lloyd Robertson. *From the Native Metals Industry:* Mr. Vikas Khaladkar and Mr. Armand Greyeyes.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (See *Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*)

Mr. Wittig made a statement and, with Mr. Tyler, answered questions.

Ms. Stewart made a statement and, with Mr. Kontz, answered questions.

Mrs. Hanna and Mr. Hanson made statements and answered questions.

Dr. Joyal made a statement and, with Mr. Robertson, answered questions.

Mr. Khaladkar made a statement and, with Mr. Armand Greyeyes, answered questions.

At 12:26 o'clock p.m., the Committee adjourned until 1:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING
(40)

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Regina at 1:30 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: Saul Arbess, Suzing Hum, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director, Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: From the Saskatchewan Coalition Against Racism: Ms. Dawne Peterson, Ms. Claudia Agecoutay, Mr. Hasu Naik and Mrs. Fleurette Osborne. *From Saskatchewan Telecommunications:* Ms. Jacquie Perigny, Administrator, Personnel Services (Affirmative Action). *From the Multicul-*

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 25 OCTOBRE 1983
(39)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Regina, à 9h10, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Saul Arbess, Suzing Hum, Hans Narang, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: De la «Co-operators Insurance Co.»: M. Lloyd Wittig, coordonnateur des programmes spéciaux, et M. Dave Tyler, directeur du personnel à Regina. *Du «Mosaic Multicultural Council»:* M^{me} Mari Stewart, président, et M. Michael Kontz. *De la «Interprovincial Association on Native Employment»:* M^{me} Irene Hanna et M. Bill Hanson. *De la «Saskatchewan Association of Human Rights»:* M. Shreesh Joyal, président, M. Lloyd Robertson. *De la «Native Metals Industry»:* M. Vikas Khaladkar et M. Armand Greyeyes.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (Voir *procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*)

M. Wittig fait une déclaration et, assisté par M. Tyler, répond aux questions.

M^{me} Stewart fait une déclaration et, assistée par M. Kontz, répond aux questions.

M^{me} Hanna et M. Hanson font des déclarations et répondent aux questions.

M. Joyal fait une déclaration et, assisté par M. Robertson, répond aux questions.

M. Khaladkar fait une déclaration et, assisté par M. Armand Greyeyes, répond aux questions.

A 12h26, le Comité suspend les travaux jusqu'à 13h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(40)

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Regina, à 13h30, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Saul Arbess, Suzing Hum, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: De la «Saskatchewan Coalition Against Racism»: M^{me} Dawne Peterson, M^{me} Claudia Agecoutay, M. Hasu Naik et M^{me} Fleurette Osborne. *Des «Saskatchewan Telecommunications»:* M^{me} Jacquie Perigny, gestionnaire, Service du personnel («Affirmative Action»). *Du «Multicultural Council*

tural Council of Saskatchewan: Dr. Avra Watson and Mr. Terry Mountjoy. *From the Saskatchewan Power Corporation*: Mr. Don Ash and Ms. Rhonda Fawcett. *From the Saskatchewan Association of Friendship Centres*: Mr. Bill Fayant and Mr. Peter Dubois. *From the Saskatchewan Human Rights Commission*: Mr. Ron Zruzeniski and Ms. Shelagh Day. *From the Federation of Saskatchewan Indian Nations*: Chief Sol Sanderson.

On motion of Mr. Paproski, it was agreed that the documents tabled by Chief Sol Sanderson be filed as an exhibit with the Clerk of the Committee. (Exhibit A).

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*)

Ms. Peterson, Ms. Agecutay, Mr. Naik and Mrs. Osborne made statements.

Ms. Perigny made a statement and answered questions.

Dr. Watson made a statement and, with Mr. Mountjoy, answered questions.

At 3:12 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 3:20 o'clock p.m. the sitting resumed.

Mr. Ash and Ms. Fawcett made statements and answered questions.

Mr. Kuziak made a statement and answered questions.

Mr. Fayant made a statement and, with Mr. Dubois, answered questions.

Mr. Kruzeniski and Ms. Day made statements.

Chief Sanderson made a statement.

At 5:50 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

of Saskatchewan»: Dr Avra Watson et M. Terry Mountjoy. *De la «Saskatchewan Power Corporation*»: M. Don Ash et M^{me} Rhonda Fawcett. *De la «Saskatchewan Association of Friendship Centres*»: M. Bill Fayant et M. Peter Dubois. *De la «Saskatchewan Human Rights Commission*»: M. Ron Zruzeniski et M^{me} Shelagh Day. *De la «Federation of Saskatchewan Indian Nations*»: le chef Sol Sanderson.

Sur motion de M. Paproski, il est convenu, que les documents déposés par le chef Sol Sanderson soient remis au greffier du Comité à titre de pièces. (Pièce A).

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-Verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*)

M^{me} Peterson et M^{me} Agecutay, ainsi que M. Naik et M^{me} Osborne font des déclarations.

M^{me} Perigny fait une déclaration et répond aux questions.

Le Dr Watson fait une déclaration et, assisté par M. Mountjoy, répond aux questions.

A 15h12, le Comité suspend les travaux.

A 15h20, le Comité reprend les travaux.

M. Ash et M^{me} Fawcett font des déclarations et répondent aux questions.

M. Kuziak fait une déclaration et répond aux questions.

M. Fayant fait une déclaration et, assisté par M. Dubois, répond aux questions.

M. Kruzeniski et M^{me} Day font des déclarations.

Le chef Sanderson fait une déclaration.

A 17h50, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, October 25, 1983

• 0900

The Chairman: Ladies and gentlemen, we will resume hearings pursuant to our order of reference of June of last year.

My colleagues, thank you for the early attendance at the previous meeting that we have already attended.

To our witnesses, The Co-operators, and Mr. Wittig and Mr. Tyler, good morning. Our excuses for being somewhat tardy. We will get started immediately and get going. I would appreciate your highlighting for us the statement or brief that you would like to put to us, affording us perhaps the opportunity at the end of the session for some questions and answers, which has proved to be most productive in our previous sittings.

Mr. Lloyd Wittig (The Co-operators Insurance Co.): I have distributed copies of my presentation, so I will just read through this briefly.

This affirmative action program will cover three broad areas: the origins of our program's objectives, the methods we are using to achieve these objectives; our learnings and results thus far.

First a bit about who we are. The Co-operators is a Canadian insurance company owned and operated by the major co-operatives and credit union centrals across Canada, except Quebec, which has its own co-operative insurance operation. Our staff of over 3,500 plus some 700 agents work out of 367 offices across Canada, with corporate offices in Guelph and Regina, plus operating division offices in Calgary and Moncton.

The objectives: affirmative action has been broadly defined as a comprehensive planning process adopted by an employer to increase the representation of certain minority groups in all levels of the workforce, and women in management and other nontraditional jobs. It is designed to correct the underutilization of these groups; it is not designed to benefit women and minorities to the exclusion of other groups. The Canadian and provincial human rights codes have designated three target groups on the national scale. They are people of Indian ancestry, women, and physically disabled people.

Our policy is to accept the rights of individuals contained in provincial and federal human rights codes. We have had a written policy of nondiscrimination in our employment systems for a number of years.

Co-operative philosophy and The Co-operators' belief in the human values are in keeping with the spirit and intent of affirmative action. However, an analysis of our employment practices highlighted the fact that commitment of such policies

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mardi 25 octobre 1983

Le président: Mesdames et messieurs, nous reprenons nos audiences conformément à notre ordre de renvoi du mois de juin de l'an dernier.

Chers collègues, je vous remercie d'avoir assisté à la dernière séance dès son ouverture.

A nos témoins, Les Coopérants, ainsi qu'à MM. Wittig et Tyler, bonjour. Veuillez excuser notre retard. Nous allons commencer immédiatement. Je vous saurais gré de faire ressortir, à notre intention, les grandes lignes de votre mémoire ou de votre exposé, après quoi nous aurons probablement une période de questions; cette formule s'est révélée la plus productive dans nos séances antérieures.

M. Lloyd Wittig (Compagnie d'assurances Les Coopérants): Comme j'ai déjà distribué des exemplaires de mon exposé, je vais juste en lire quelques passages.

Ce programme d'action positive comporte trois grands volets: les origines des objectifs de notre programme, les méthodes que nous utilisons pour atteindre ces objectifs et enfin, les leçons à tirer et les résultats du programme jusqu'ici.

Mais nous allons d'abord nous présenter un peu. Les Coopérants est une compagnie d'assurances canadienne dont les propriétaires et exploitants sont les grandes coopératives et fédérations de caisses de crédit de tout le Canada, le Québec excepté, qui a sa propre coopérative d'assurances. Notre personnel comprend plus de 3,500 employés plus quelque 700 agents répartis dans 367 bureaux à travers le Canada, nos sièges centraux étant situés à Guelph et à Regina avec des succursales régionales à Calgary et Moncton.

Quant à nos objectifs, le programme d'action positive a été défini dans ses grandes lignes comme un processus global de planification adopté par un employeur en vue d'augmenter la représentation de certains groupes minoritaires à tous les niveaux de personnel, et celle des femmes dans les postes de gestion et les autres emplois non traditionnels. Le programme vise à remédier à la sous-utilisation de ces groupes; mais non à profiter aux femmes et aux minorités à l'exclusion des autres groupes. Les chartes canadiennes et provinciales des droits de la personne ont désigné trois groupes cibles à l'échelle nationale: les autochtones, les femmes et les handicapés.

Notre politique est de reconnaître les droits individuels qui sont reconnus dans les chartes fédérale et provinciales. Nous nous sommes dotés d'une politique écrite de non-discrimination dans notre système de recrutement pour un certain nombre d'années.

Le principe coopératif et la foi des Coopérants dans les valeurs humaines sont conformes à l'esprit et à l'intention des programmes d'action positive. Toutefois, une analyse de nos pratiques d'emploi a révélé qu'un simple engagement en faveur

[Text]

and beliefs did not prove to be effective in hiring a significant number of people of Indian ancestry or physically disabled people, nor did it result in a proportionate representation of women in management positions.

In recognizing this gap, our executive management group indicated an objective in our corporate strategic plans to increase the number of women in management; to have 1% of our staff drawn from the disadvantaged and to have them meaningfully employed; to increase the number of staff we employed from the native community and other ethnic groups, particularly where they make up a significant proportion of the local population. This objective was supported by our board of directors, and subsequently our human resources division was directed to develop plans to meet this objective.

How we are going about it: with native people, to allow us the opportunity to gain experience and knowledge in dealing with affirmative action issues, we wanted to start with a program that was limited in terms of target groups and geography. Since the Regina population has the highest proportion of people of Indian ancestry of any city in Canada and it is increasing at a faster rate than the population as a whole, our initial efforts were directed at providing realistic and meaningful employment opportunities to people of Indian ancestry in our Regina offices.

• 0905

When we started to develop our native opportunities program, we knew that long-term success required the commitment and support of all levels of staff. With this in mind, a project manager was appointed and a working committee was organized. The function of the committee and its members is to decide on the strategic development of the program, to bring the concerns and the interests of their work areas to the committee for consideration, to communicate information about the program to their work areas, and to decide on and follow through with required activities.

The committee is comprised of both males and females with personal interest and commitment, from the clerical to vice-president level, and is representative of the major work areas of our Regina complex. Representatives from native organizations are also on the committee. The committee adopted a low-key, pragmatic approach that is based on fairness.

During the past three years the committee has focused on two significant areas: preparing the work place, and recruitment and development of native candidates. Under these two headings, several sub-projects were developed to make progress. First, in preparation of the work place, we thoroughly examined all of our employment practices to identify and eliminate any systemic discrimination. A one-day native awareness course designed to clarify supervisory practices and build attitudes that would enable us to create a positive, supportive work climate was developed.

[Translation]

de ces principes s'est avéré inefficace pour faire embaucher un nombre important d'autochtones ou handicapés et n'a pas entraîné une représentation proportionnée des femmes aux postes de gestion.

Reconnaissant cet écart, notre direction s'est fixée un objectif stratégique en vue d'accroître le nombre de femmes dans les postes de gestion, à savoir de réserver 1 p. 100 de nos emplois aux handicapés en veillant à ce que ces emplois soient valorisants, et d'augmenter la représentation des autochtones et des autres groupes ethniques, surtout dans les régions où ils constituent une proportion importante de la population locale. Cet objectif a été appuyé par notre conseil d'administration qui, par la suite, a demandé à notre division des ressources humaines d'élaborer des plans susceptibles de nous permettre de l'atteindre.

Comment allons-nous y parvenir? En ce qui concerne les autochtones, afin de nous permettre d'acquérir de l'expérience et des connaissances dans le domaine de l'action positive, nous avons voulu commencer avec un programme bien limité tant quant au groupe cible que géographiquement. Comme la population de la ville de Regina présente la plus forte proportion d'autochtones de toutes les villes du Canada et que ce groupe s'accroît à un rythme plus rapide que l'ensemble de la population, nous avons décidé de consacrer nos premiers efforts à offrir des possibilités d'emploi réalistes et valorisantes aux autochtones dans nos bureaux de Regina.

Lorsque nous avons commencé à élaborer notre programme d'emploi des autochtones, nous savions que son succès à long terme reposait sur l'engagement et l'appui du personnel à tous les niveaux. C'est dans cette optique qu'un gestionnaire de projet a été nommé et qu'un comité d'étude a été mis sur pied. Ce comité a pour fonction de décider de l'évolution stratégique du programme, d'examiner les préoccupations et les intérêts des secteurs de travail représentés par ses membres, de renseigner les différents secteurs de travail sur ce programme et de déterminer et suivre les activités requises.

Le comité est composé d'hommes et de femmes que cette initiative intéresse et qui se sont engagés personnellement depuis le niveau du secrétariat jusqu'à celui de vice-président, et il représente les grands secteurs de travail de notre complexe de Regina. Des représentants des associations d'autochtones en font également partie. Le comité a adopté une attitude discrète et pragmatique, basée sur l'équité.

Durant ces trois dernières années, il s'est penché sur deux secteurs importants: la préparation du milieu de travail et le recrutement et le perfectionnement des candidats autochtones. Dans les deux cas, plusieurs sous-projets ont été élaborés pour faire avancer les choses. D'abord, en ce qui concerne la préparation du milieu de travail, nous avons examiné attentivement toutes nos pratiques d'emploi pour déceler et éliminer toute discrimination systémique. Nous avons ainsi mis au point un cours d'une journée de sensibilisation à la réalité autochtone en vue de clarifier les pratiques de supervision et de susciter des attitudes propres à créer un climat de travail positif et accueillant.

[Texte]

Secondly, in recruitment and development of native candidates, to cultivate a source of native applicants our recruiting strategy involved building a mutual relationship based on trust with the Native Employment Centre. In our efforts further to improve this working relationship and to alleviate the workload of the Native Employment Centre, we placed one of our staff at the centre for a one-year period.

To help meet our native hiring goals and better to prepare native candidates for jobs, we developed a two-month pre-employment training program. Supervisors and trainers from The Co-operators and consultants from the office of Native Career Development were involved in the course design and delivery. To encourage native employees to consider their future and to help supervisors identify native employees for future opportunities, we are using a personal development planning process that supports open communication between the supervisor and employee.

With the valuable experience and knowledge we have gained from our native employment opportunities program, we have recently started to expand our efforts and deal with issues presented to us by the other two target groups, women and physically disabled people. First, about women, early this year our proposal for a comprehensive affirmative action program in our Regina offices was presented to our Regina-based vice-presidents and their management groups. This proposal was supported, and as a result a second or separate committee was established.

The Equal Opportunities for Women committee is defined as a working committee, with the members being responsible for assisting in the development and implementation of a program designed to increase the number of women in management. To provide for involvement and ownership, committee members were once again recruited from the major work areas, and include both men and women, from the clerical to vice-president level. The vice-president membership is rotational, to include input by all Regina-based vice-presidents.

The committee's initial work has been to develop an activities list designed to identify problems that impact this target group. Once the problems have been identified, solutions to those problems will be developed.

Problem identification activities to date indicate a significant realization which we will emphasize with employees, and that is while some problems, mainly people's attitudes, specifically apply to women, not all problems are restricted to gender, but they relate more to a person's lifestyle, such as single parents, dual career families, and so on, and if these problems are solved, we will become a more effective employer of all the human resources available to us.

[Traduction]

Ensuite, en ce qui concerne le recrutement et le perfectionnement des candidats autochtones, notre stratégie de recrutement a consisté à édifier des relations basées sur la confiance dans le centre d'emploi des autochtones afin de ménager une source de candidats autochtones. Pour améliorer encore plus ces relations de travail et alléger la charge de travail du centre d'emploi des autochtones, nous avons prêté à ce dernier un membre de notre personnel pour une période d'un an.

Ensuite, pour nous permettre d'atteindre nos objectifs de recrutement d'autochtones et mieux préparer les candidats à un éventuel emploi, nous avons créé un programme de formation pré-emploi de deux mois. Des surveillants et des moniteurs des Coopérants ainsi que des experts-conseils de la firme *Native Career Development* ont participé à la conception du cours et l'ont dispensé eux-mêmes. Pour encourager les employés autochtones à préparer leur avenir et aider les superviseurs à déceler les meilleurs éléments, nous avons recours à un processus de planification de carrière personnel qui favorise la communication ouverte entre le superviseur et l'employé.

Grâce à l'expérience et aux connaissances précieuses que nous avons tirées de notre programme de perspectives d'emploi pour les autochtones, nous avons récemment entrepris d'accroître nos efforts et de régler les problèmes que présentaient pour nous les deux autres groupes cibles, les femmes et les handicapés. En ce qui concerne les femmes, d'abord, nous avons présenté, au début de cette année, un projet de programme d'action positive global à nos vice-présidents et à leurs groupes de gestion au siège central de Regina. Ce projet a été accepté et un deuxième comité a été mis sur pied.

Le comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme est défini comme un comité d'étude dont les membres sont chargés d'aider à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un programme visant à augmenter le nombre de femmes dans les postes de gestion. Pour assurer la participation et l'engagement de celles-ci, les membres de ce comité ont encore une fois été recrutés dans les principaux secteurs de travail et comprennent des hommes et des femmes, depuis le niveau du secrétariat jusqu'à celui de vice-président. Les vice-présidents y sont membres à tour de rôle, afin d'assurer la participation de tous ceux de Regina.

Le travail initial du Comité a été de dresser une liste d'activités visant à déceler les problèmes auxquels fait face ce groupe cible. Lorsque les problèmes auront été cernés, des solutions y seront proposées.

Jusqu'à ce jour, nos recherches ont permis de faire une constatation importante que nous avons l'intention de signaler aux employés, à savoir que même si certains problèmes, surtout les attitudes sociales, touchent particulièrement les femmes, ils ne sont pas tous particuliers au sexe mais concernent davantage le mode de vie, comme la situation de parent unique, les familles dont les deux conjoints ont un emploi à l'extérieur, et ainsi de suite, et que par conséquent, si ces problèmes sont résolus, nous serons en mesure de devenir un employeur plus efficace de toutes les ressources humaines dont nous pouvons disposer.

[Text]

About the physically disabled people, for the purpose of our affirmative action program in Regina, we have translated the corporate objective relating to employment of the disadvantaged into employment of people with a physical disability. To develop a program designed to employ the physically disabled in jobs that we have now, a separate staff committee is not planned at this time. We feel it will be more effective and will accelerate the program's implementation by working with people who already have the expertise in the employment of physically disabled people. Therefore we plan to work closely with organizations that have experience in this area. We are presently attempting to establish working relationships with several of these organizations.

Attitudes towards hiring physically disabled people are seemingly positive. However, assumptions about their capabilities to perform a variety of jobs are not. Changing these assumptions will probably be a major challenge.

• 0910

For example, it is often assumed that a blind person cannot perform the duties of a typist. However, many people who are classed as being legally blind do have some sight and with the use of special equipment can effectively perform the job duties without requiring a job redesign.

It will be necessary to increase managers' and supervisors' awareness of the special needs and problems associated with a disability. They will realize that often with a minor change to the work area and/or the use of special equipment a disabled person can effectively perform the job.

We will need to involve managers and supervisors in setting measurable hiring objectives. Efforts directed at career development and special training for physically disabled employees will also be necessary.

Our results: the results of our affirmative action efforts can be divided into two categories—hard results, which relate to statistical kinds of things, and soft results, meaning the things we have learned.

First, the hard results. Since the native employment opportunities program was the first major program we undertook, it has the most obvious results. Our programs for women and physically disabled people are too new to have measurable results.

During 1982 we conducted our one-day native awareness course 15 times, involving 372 staff members. From August 1981 to date we have hired 41 people of Indian ancestry: 21 of these were hired through the two pre-employment training programs we have conducted; 17 of the 41 have terminated, leaving a balance of 24 native people presently on staff. The reasons for termination include not job ready, going to

[Translation]

En ce qui concerne les handicapés, dans le cadre de notre programme d'action positive à Regina, nous avons adapté aux handicapés physiques notre objectif global concernant l'emploi des groupes défavorisés. Toutefois, nous ne prévoyons pas pour le moment constituer un nouveau comité pour élaborer un programme destiné à favoriser l'emploi des handicapés physiques dans les postes dont nous disposons actuellement. Nous estimons en effet qu'il sera plus efficace et que nous pourrions accélérer la mise en oeuvre du programme en nous assurant la collaboration de personnes qui ont déjà une compétence en matière d'emploi des handicapés physiques. Par conséquent, nous prévoyons travailler en étroite collaboration avec des organismes qui ont une expérience dans ce domaine. Nous essayons actuellement d'établir des contacts avec plusieurs d'entre eux.

Il semble que les attitudes à l'égard du recrutement des handicapés soient positives. Par contre, il n'en va pas de même à propos de leur capacité à effectuer un certain nombre de travaux. Changer ces préjugés représentera probablement un défi majeur.

Par exemple, on considère souvent qu'un aveugle ne peut exercer les fonctions de dactylo. Pourtant, bien des personnes classées comme aveugles ont quand même un certain degré de vision et, grâce à un appareil spécial, peuvent effectivement exécuter les tâches de dactylo telles qu'elles sont conçues actuellement.

Il sera nécessaire d'augmenter le niveau de conscientisation des cadres et des superviseurs à l'égard des problèmes et des besoins spéciaux des handicapés. Ils vont s'apercevoir que souvent, grâce à un changement mineur apporté au milieu de travail ou en utilisant un appareil spécial, une personne handicapée peut faire le même travail.

Il nous faudra faire participer les cadres et les superviseurs à l'établissement d'objectifs mesurables de recrutement. Des efforts orientés vers le perfectionnement de carrière et la formation spéciale des employés handicapés seront également nécessaires.

Quant aux résultats de nos programmes d'action positive, on peut les diviser en deux catégories: les résultats «réels», qui ne sont ni plus ni moins que les statistiques et, les résultats «secondaires», c'est-à-dire ce que nous avons appris.

D'abord les résultats réels. Étant donné que le programme d'emploi des autochtones a été le premier grand programme que nous avons entrepris, c'est celui-là qui a présenté les résultats les plus évidents. Nos programmes destinés aux femmes et aux handicapés sont trop nouveaux pour que nous ayons des résultats mesurables.

En 1982, nous avons donné notre cours d'une journée sur la conscientisation à l'égard des autochtones quinze fois à un total de 372 employés. D'août 1981 à aujourd'hui, nous avons recruté 41 employés d'origine amérindienne: 21 par l'entremise des deux programmes de formation pré-emploi que nous avons établis; 17 ont abandonné, ce qui laisse 24 autochtones faisant actuellement partie de notre personnel. Ceux qui ont renoncé

[Texte]

university, family problems, better paying jobs elsewhere. The retention rate by those who have gone through the training program is substantially greater than for those who were hired through regular recruiting methods.

In terms of soft results or learnings, we have found that while working with the committee can be a slow and tedious way to develop consensus, its linkage back to the work units produces broader understanding. This approach is similar to the delegate approach that has been successful in other co-op models. By asking for volunteers from the work areas to serve on our Native Employment Opportunities committee, we found that those who came made decisions because they wanted to assist in achieving the program's objectives. The success of our native awareness sessions serves to illustrate how education sessions such as these are necessary to provide knowledge, knowledge that leads to understanding, and understanding leads to improved attitudes. Our experience has shown us that by allowing native organizations to concentrate on pre-screening and selecting native candidates for us we have a greater ability to concentrate on the work environment.

The most significant result of our involvement in affirmative action is the improved effectiveness of our supervisors. At a time when supervisors were being asked to reduce staff wherever possible we also asked them to make a commitment two months in advance to hire native graduates upon successful completion of our pre-employment training program. The supervisors made this commitment without creating any new jobs by volunteering to take the native graduates into their areas to do real work which resulted from vacancies. By successfully dealing with this double edge, they are challenged to be better supervisors.

It is clear to us that our affirmative action activities have made us and will continue to make us more effective organizationally and personally.

The Chairman: Thank you, sir.

I wonder if I could put two questions to you, and then go to Mr. Lewycky. Do you have a curriculum with you of the one-day program that you have utilized; and if so, would you leave it with us? Secondly, what examples of systemic discrimination that you eliminated in examination of your workplace in the first instance could you share with us in terms of what had to be removed to take that out?

Mr. Wittig: I do not have a copy of the curriculum with me.

The Chairman: Could we ask you perhaps to send it off to us later, directing it either to myself or to the clerk?

Mr. Wittig: Okay. I see no problem with that.

The Chairman: Thank you.

[Traduction]

l'ont fait par manque de travail, parce qu'ils s'étaient faits inscrire à l'université, parce qu'ils avaient des problèmes familiaux ou qu'ils voulaient obtenir un emploi plus payant ailleurs. Le taux de conservation de ceux qui ont suivi le programme de formation est substantiellement plus élevé que celui de ceux qui ont été recrutés par les voies habituelles.

Quant aux résultats secondaires ou aux leçons que nous avons tirées de cette expérience, nous avons constaté que si le travail en comité était une méthode lente et peu stimulante pour obtenir un consensus, le rattachement aux unités de travail qu'il permet entraîne une meilleure compréhension. Cette approche est semblable à celle de la délégation qui a été couronnée de succès dans d'autres coopératives. En demandant à des volontaires des sections de travail de participer à notre comité des perspectives d'emploi pour les autochtones, nous avons constaté que ceux qui ont accepté avaient pris cette décision parce qu'ils voulaient aider à atteindre les objectifs du programme. Le succès de cette initiative illustre d'ailleurs jusqu'à quel point des séances d'éducation comme celles-ci sont nécessaires pour apporter des connaissances; les connaissances conduisent à la compréhension, et la compréhension entraîne une amélioration des attitudes. Notre expérience nous a révélé qu'en permettant à des organismes composés d'autochtones de faire la présélection et la sélection des candidats amérindiens à notre place, nous avons mieux réussi à nous concentrer sur le milieu de travail.

Le résultat le plus important de notre engagement dans l'action positive est l'amélioration de l'efficacité de nos superviseurs. À une période où ils ont été invités à réduire le personnel dans la mesure du possible, nous leur avons également demandé de s'engager deux mois à l'avance à recruter des autochtones dès qu'ils auraient réussi notre programme de formation pré-emploi. Ils ont pris cet engagement sans créer de nouveaux postes, en se portant volontaires pour accepter des candidats autochtones dans leur service lorsqu'il y avait des places disponibles. Cette double initiative, si elle était couronnée de succès, les met au défi d'être de meilleurs superviseurs.

Pour nous, il est certain que notre programme d'action positive nous a rendus et continuera à nous rendre plus efficaces sur le plan de l'organisation et sur le plan personnel.

Le président: Merci, monsieur.

Je me demande si je pouvais vous poser deux questions, après ce sera au tour de M. Lewycky. Est-ce que vous avez ici un plan du programme d'une journée que vous avez utilisé? Dans l'affirmative, accepteriez-vous de le déposer? Deuxièmement, pouvez-vous nous donner des exemples de la discrimination systémique dont vous faisiez état dans le premier exemple et que vous avez réussi à éliminer à la suite de l'examen de votre milieu de travail?

M. Wittig: Je n'ai pas de copie de ce plan.

Le président: Puis-je vous demander de nous la faire parvenir plus tard, soit à moi-même, soit au greffier?

M. Wittig: D'accord; je n'y vois aucun inconvénient.

Le président: Merci.

[Text]

Mr. Wittig: One example of systemic discrimination that we identified was our recruiting method. We had relied in the past mainly on word of mouth, recruiting through our other employees, who would then tell their friends about the Cooperators. They would come and apply. We found that to have an impact on the native community, because there were no native people working there so they did not hear about the jobs that were available. We overcame that by establishing contact with native recruiting agencies to make them aware of the vacancies and asking them to refer native applicants to us.

• 0915

The Chairman: Okay. Thank you.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

One of the questions I had in mind was the same one Steve Paproski had in mind with regard to systemic discrimination. Is there anything else in addition to your recruiting procedure that was of a systemic discrimination; it was an employment practice that was detrimental to the employment of natives?

Mr. David Tyler (The Cooperators Insurance Company): One of the things was the educational levels; that for some entry-level jobs it was stated that a high school level was required, though in fact when we examined it we found that for some of those jobs a person with less than high school could handle them and also that they could learn the required abilities to perform the tasks. So we tried to eliminate some of those types of built-in things that said "only those with high school and above", because quite a few of the native candidates who come to us do not have full high school; and, in retrospect, I do not think it was really necessary they do have that level.

Mr. Lewycky: Did you introduce any kind of special in-service training for those who were selected that made it more possible for them to participate in your organization?

Mr. Tyler: Yes. By experience what we found, as Lloyd mentioned, was that the pre-employment training... To begin with, we just had the people go right into the workplace. Of course they were somewhat isolated and it was all very new to them. I do not think their orientation was as comfortable, and consequently we had quite a few people leave. With the pre-employment training they spend half the day in the workplace with their respective work unit—and this was for a two-month period... and then half a day with their peers in a training-orientation program that covered all facets of the company—the way we worked, the way we were organized, some basic life skills, the community; things of that nature. We found that that gradual kind of transition, of being protected within their group half the time and half the time within the work unit, was a more orderly kind of transition into the workplace. Conse-

[Translation]

M. Wittig: Un exemple de discrimination systémique que nous avons décelé était notre méthode de recrutement. Nous avions traditionnellement compté sur le bouche à oreille pour recruter nos nouveaux employés, qui apprenaient par des amis l'existence des Coopérants. Il leur suffisait de venir à nos bureaux et de présenter une demande d'emploi. Nous avons découvert comment susciter des candidatures chez les autochtones; étant donné que nous n'en avions pas comme employés, ils ne savaient pas qu'il y avait des postes disponibles. Nous avons donc surmonté cette difficulté en établissant des contacts avec les organismes de recrutement amérindiens pour les informer que nous avions des postes vacants et leur demander de nous donner les noms de candidats autochtones.

Le président: C'est parfait, je vous remercie.

A vous, monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Je pensais, comme Steve Paproski, à la question de la discrimination systémique. Aviez-vous un exemple de discrimination systématique autre que votre méthode de recrutement? Aviez-vous des pratiques d'emploi préjudiciables à l'emploi des autochtones?

M. David Taylor (The Cooperators Insurance Company): Oui, nous avions des exigences, notamment concernant le niveau de scolarité; pour certains emplois, nous exigeons un niveau d'études collégiales alors qu'en fait, à la réflexion, nous avons constaté que certains de ces emplois pouvaient être confiés à une personne de niveau de scolarité inférieur qui, de surcroît, pouvait acquérir ultérieurement les connaissances nécessaires. Nous avons donc entrepris d'éliminer certains critères, par exemple ceux qui réservaient des emplois à des personnes de niveau scolaire collégial ou supérieur, parce qu'il se trouve que les candidats autochtones qui s'adressent à nous sont rarement titulaires d'un diplôme d'études collégiales; et rétrospectivement, je ne pense pas qu'il ait été nécessaire d'imposer un tel niveau de scolarité.

M. Lewycky: Avez-vous mis en place une forme particulière de formation sur le tas pour les candidats sélectionnés, de façon à faciliter leur intégration dans notre organisme?

M. Tyler: Oui. À l'expérience, nous avons constaté, comme l'a indiqué Lloyd, que la formation avant emploi... Pour commencer, nous devions intégrer les nouveaux venus dans le milieu de travail. Naturellement, ils s'y sentaient isolés, et tout était nouveau pour eux. Je pense qu'ils n'étaient pas aussi bien orientés et par conséquent, nous avons eu un certain nombre d'abandons. Avec la formation avant emploi, ils passaient pendant deux mois la moitié de la journée sur le lieu de travail, dans leur unité de travail respective, et l'autre moitié de la journée avec les autres nouvelles recrues dans un programme de formation et d'orientation qui couvrait tous les aspects de la société: notre façon de travailler, notre mode d'organisation, les aptitudes de nos employés, le milieu communautaire, et ce genre de choses. Nous avons constaté que cette transition progressive facilitait l'intégration au milieu de travail, puisque le nouveau venu passait la moitié de son temps en compagnie

[Texte]

quently the people who have gone through that have stayed and are good employees.

Mr. Lewycky: So this pre-employment program is conducted on site?

Mr. Tyler: Yes.

Mr. Lewycky: In your statistics, or what you call your "hard results", it seems as if you attribute the pre-employment training program as adding to the success of those who stay, in contrast to those who are hired through regular recruiting methods. When you say "regular recruiting methods", are you referring to the Canada Employment Centre or employment agencies? What would you be referring to there?

Mr. Tyler: It is a number of methods. One, of course, is that we recruit through Canada Employment, we recruit through universities, and we recruit through advertising in the newspaper. And, of course, people do come in because we have a fairly big office. They just come in and there is an application centre. We found that those particular methodologies we were most familiar with, and use for ordinary kinds of requirements—that somehow that did not really give us much of an advantage over knowing very much about individuals and where they would fit. By working with the Native Employment Centre, who are much more familiar with the individuals—they refer them to us and assist us in placing them where they would be most appropriately suited in terms of skills and interests.

• 0920

They are really acting as an agency on our behalf. We found that what we do best is from the door in; what we do poorly is from the door out. The native employment people work well from the door out. It has just been a sort of win-win situation for us; and I think that is one of the biggest discoveries we have made. We thought we could use the same type of recruiting and selection practices that we were familiar with from the past, but they simply were not very sensitive or insightful.

Mr. Lewycky: Your example of the Native Employment Centre is rather interesting. You comment here that you had one of your staff placed at the centre for a one-year period. Was it a kind of secondment, or was this staff part of your personnel department, or was it a manager-supervisor type? Who was this person?

Mr. Tyler: As a matter of fact, this person was Lloyd. We realized, once we were going to enter into the program, that we did not really have sufficient kinds of knowledge and that one way in which we could gather that was by seconding a person. We drafted an opportunity bulletin and asked employees to come forward and demonstrate their interest in such a thing. Lloyd did and was the best candidate. Subsequently, after spending a year there, he joined the personnel area as affirma-

[Traduction]

de ses semblables, et l'autre moitié dans son unité de travail. Les employés qui ont été recrutés de cette façon sont de bons employés, et ils occupent longtemps leur poste.

M. Lewycky: Ce programme avant emploi se déroule-t-il sur place?

M. Tyler: Oui.

M. Lewycky: D'après vos statistiques ou d'après vos résultats concrets, il semble que par rapport aux employés recrutés selon les méthodes traditionnelles, le programme de formation avant emploi a favorisé le succès de ceux qui restent. Lorsque vous parlez de méthodes traditionnelles de recrutement, faites-vous référence au Centre d'emploi du Canada ou aux agences d'emploi? À quoi faites-vous référence?

M. Tyler: À différentes méthodes de recrutement. La première, naturellement, consiste à recruter par l'intermédiaire des centres d'emploi du Canada; nous recrutons également dans les universités, ainsi qu'en publiant des offres d'emploi dans les journaux. Et naturellement, nous attirons des candidats, car nous avons un bureau assez important. Ils y trouvent un centre de demandes d'emploi. Nous avons constaté que ces méthodes que nous connaissions le mieux et que nous utilisions pour répondre à nos besoins normaux ne nous permettaient pas vraiment de bien connaître chaque individu, de façon à pouvoir lui donner une bonne affectation. En collaborant avec le Centre d'emploi des autochtones, qui connaît beaucoup mieux chaque candidat, nous pouvons obtenir l'aide du centre pour déterminer l'affectation qui convient le mieux aux aptitudes et aux intérêts de chacun.

Le Centre s'efforce véritablement de faciliter notre tâche. Nous avons pu constater que notre travail était plus efficace de l'intérieur; de l'extérieur, notre rendement est moindre. En revanche, le Centre de recrutement des autochtones est très efficace sur ce plan. Nous nous trouvons donc ainsi à couvrir tous les angles, et c'est là, à mon avis, l'une des plus importantes découvertes que nous avons faites. Nous avons cru pouvoir appliquer les mêmes méthodes de recrutement et de sélection qui s'étaient antérieurement révélées efficaces, mais nous nous sommes aperçus qu'il était tout simplement impossible d'agir ainsi.

M. Lewycky: Votre exemple du Centre de recrutement des autochtones est assez intéressant. Vous avez dit avoir affecté un membre de votre personnel au Centre pour une période d'un an. S'agissait-il d'une forme de détachement, d'une affectation à partir de votre bureau du personnel, ou encore de la création d'un poste de type gestionnaire—surveillant? Qui était cette personne?

M. Tyler: Nous avons choisi Lloyd. Nous nous sommes rendu compte, au moment d'entreprendre ce programme, que nous ne possédions pas vraiment les compétences requises et que l'une des façons de remédier à ce problème était de détacher un employé au Centre. Nous avons donc sollicité des candidatures, et Lloyd s'est révélé la personne la plus apte. Par la suite, après avoir travaillé au Centre pendant un an, il s'est joint au personnel à titre de directeur de l'action positive, ce

[Text]

tive action supervisor. There was a consistency between his experience and exposure.

The big thing, too, is that you develop a network. Our network, because we are an insurance and data-processing company, tended to be with universities and other industries—places where native people are not well represented. We had to have another network, and that was the way we established it—by Lloyd's really working in the native community to get to know the people who could be most helpful to him.

Mr. Lewycky: Have you had a sort of reciprocal arrangement, in the sense of helping people of the Native Employment Centre understand your organization better by having some special orientation, or something, sessions for them on your site to complement what they have done for you?

Mr. Tyler: Yes, as a matter of fact we have a representative from the Native Employment Centre who sits on a committee we call our Native Employment Committee. As we go through planning and discussion that individual, we really feel now—because he is on site, as you suggest, a fair amount of the time... is perceived as being almost an employee. He is there a lot, he knows the people, he understands us and what we stand for. We found that his commitment to us was developed by our accepting his suggestions and implementing them, so he has some ownership now in relation to the way we succeed or fail. We have a fairly open-door policy on that. We have invited quite a few members of the various native organizations to sit in, to join us and give us some feedback in terms of whether they think we are moving down the road in the right direction or are off target. I think it has been extremely helpful.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Gentlemen, I think you are to be congratulated for the affirmative action program you have introduced. I note that there are a few other major employers in the province who have introduced affirmative action, but there are a great number who have not. I am wondering if the reason for that is... There is some evidence before us, a document survey on race relations in Regina, conducted by the Social Administration Research Unit of the University of Regina, the Faculty of Social Work, where the comment is made that:

Unions, as the major way that workers organize themselves, divided quite clearly on how they viewed racism in employment and within their ranks. White collar unions, mainly the public service, held to such notions as opposition to "reverse discrimination" to justify their lack of support for affirmative action programs to rectify racial imbalance in the workplace. There was a clear message that white-collar unions were aware of a current of racism in their ranks and

[Translation]

qui était logique compte tenu de son cheminement et de son expérience.

Par la même occasion, nous étions ainsi en mesure d'établir un réseau. En tant que société d'assurances et d'informatique, nous avions tendance à tisser notre réseau autour des universités et des autres entreprises, là où les autochtones sont mal représentés. Il fallait donc créer un autre réseau, et c'est ainsi que nous avons procédé, par l'intermédiaire de Lloyd qui, en travaillant parmi la communauté autochtone est arrivé à bien connaître les gens et à déceler ceux qui présentaient le plus d'aptitudes.

M. Lewycky: Avez-vous conclu une sorte d'entente réciproque, dans le but d'aider le personnel du Centre de recrutement des autochtones à mieux comprendre votre organisme, par le biais de séances d'orientation dispensées sur place, de manière à «boucler la boucle»?

M. Tyler: Oui, nous avons justement accueilli un représentant du Centre de recrutement des autochtones parmi les membres de notre Comité du même nom. Au cours des discussions et des activités des planifications, ce représentant qui, comme vous l'avez dit, passe une bonne partie de son temps à l'intérieur de la communauté, est maintenant pratiquement considéré comme un employé à part entière. Il est en mesure, d'une part, d'évoluer dans la communauté et de connaître les gens et, d'autre part, de nous comprendre et de saisir nos principes. Nous avons pu nous assurer sa collaboration en acceptant et en appliquant certaines de ses propositions, de sorte qu'il se sente désormais une part de responsabilités face à la réussite ou à l'échec de nos projets. Nous entretenons d'ailleurs en ce sens une politique assez ouverte. Nous avons déjà invité plusieurs membres de divers organismes autochtones à assister à nos réunions, à se joindre à nous et à nous donner leur avis sur la pertinence de l'orientation que nous prenons. Ce genre de collaboration s'est, à mon avis, révélé des plus utiles.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Messieurs, je crois que vous méritez des félicitations pour avoir mis sur pied un tel programme d'action positive. Je constate que seul un petit nombre parmi les grands employeurs de la province ont adopté ce genre de programmes. Je me demande si cela explique par... Nous avons devant nous un document: il s'agit d'une enquête sur les relations interraciales à Regina, qui a été entreprise par le service de recherche sur l'administration sociale de la Faculté des études sociales de l'Université de Regina et qui soulève les points suivants:

Les syndicats, qui sont les principaux organes de regroupement des travailleurs, sont nettement partagés sur la question du racisme sur le marché du travail et dans leurs propres rangs. Les syndicats de cols blancs, principalement ceux de la Fonction publique, ont invoqué leur opposition à la «discrimination à rebours» pour justifier leur défaut d'appuyer les programmes d'action positive visant à rectifier le déséquilibre racial sur le marché du travail. Les syndicats

[Texte]

they did not see it being possible to gain support for affirmative action or any other program to combat the effects of racism. Protecting the jobs of those already in the service was primary.

Have you run into that with your program; in your organization?

• 0925

Mr. Tyler: Yes. I think racism exists within our organization as well as simply in the cross-section of the community. What we discovered was that... First of all, in order to make the thing successful, I think there were two key components. One was that our senior management and our board of directors wrestled with it and support the program fully in good times as well as in bad times. Recently, like all other organizations, we have been battered by the recession. It has cut into our ability to generate revenue. We have to control our expenses, but because we are a co-operative, we said we would provide employment security, so people do not fear for their jobs. Their jobs may change; they may have to undergo some orientation to new areas and that, but we have provided them with that security. So I think that is necessary in order for individuals not to feel threatened by a minority group.

Mr. McCauley: So you are suggesting to us that the complete backing of management and the assurance of employment security are the two essential elements that made your program successful.

Mr. Tyler: Yes, I think those were the two biggest elements.

Mr. McCauley: But if that is the case, then why in the name of whatever can other major employers in this province not do the same thing? What is the problem; what is the hang-up? Are they afraid? Do they not have the guts to do that?

Mr. Tyler: I cannot speak on their behalf.

Mr. McCauley: No, you cannot, but just give me... It seems to me if you can do it, why can the rest of the employers in the province not do it?

Mr. Tyler: We had a couple of senior executives who said something I think a lot of employees are starting to believe now. They said: we are in the insurance business; that is a risk-taking business; let us take some risks. I think you can make affirmative action programs work if you take a few risks. It just requires that. You have to know there will be difficulties and there will be failures, but if you decide you want to take the risk and make a go of it, if the senior management does, then you can, because employees take their lead from executives, the leaders; they do not take them from a local supervisor.

[Traduction]

de cols blancs ont clairement indiqué qu'ils étaient au courant de l'existence d'un courant raciste dans leurs rangs, mais qu'ils ne croyaient pas être en mesure de faire accepter les programmes d'action positive ou les autres programmes ayant pour objet de combattre les incidences du racisme. La priorité était accordée à la protection des emplois de leurs membres actuels.

Avez-vous rencontré ce genre de difficultés au moment de faire appliquer votre programme à l'intérieur de votre organisme?

M. Tyler: Oui. Je crois que le racisme existe tout autant dans notre organisme que dans l'ensemble de la collectivité. Nous avons découvert que... D'abord, deux éléments ont joué un rôle-clé dans la réussite de notre programme. D'une part, nos cadres supérieurs et les membres de notre conseil de direction se sont vraiment battus pour faire accepter le programme pleinement, et ont persévéré à travers les hauts et les bas de la situation. D'autre part, comme tout autre organisme, nous avons récemment subi les incidences de la récession. Nos sources de revenus s'en sont trouvées réduites. Nous sommes désormais tenus de contrôler nos dépenses, mais en tant que coopérative, nous avons su garantir la sécurité d'emploi, de sorte que nos employés se sont sentis rassurés. Certes, ils peuvent devoir changer de poste, ou encore d'orientation, mais nous leur avons néanmoins garanti la sécurité d'emploi. Je crois que les gens ont besoin de telles assurances pour ne pas se sentir menacés par les groupes minoritaires.

M. McCauley: Selon vous, l'appui inconditionnel des cadres supérieurs et la garantie de la sécurité d'emploi aux employés sont donc les deux principaux éléments qui ont permis la réussite de votre programme.

M. Tyler: Oui, je crois que ce sont les deux principaux éléments.

M. McCauley: Mais si tel est le cas, alors pourquoi est-ce que les autres grands employeurs de cette province refusent de suivre votre exemple? Où se situe le problème, quelles sont leurs réserves? Ont-ils peur? Craignent-ils de se mouiller?

M. Tyler: Je ne peux répondre pour eux.

M. McCauley: Non, bien entendu, mais vous pouvez certes me donner... Il me semble que si vous êtes en mesure d'appliquer un tel programme, les autres employeurs de la province doivent l'être aussi, non?

M. Tyler: Quelques-uns de nos cadres ont exprimé un sentiment qui, je crois, semble se répandre de plus en plus parmi nos employés. Ils ont dit: Nous sommes dans le marché des assurances; c'est un marché risqué, alors prenons des risques! Je crois que vous pouvez facilement mener à bien un programme d'action positive, si vous êtes prêt à prendre quelques risques. C'est tout ce qu'il faut. Vous devez prévoir qu'il y aura des problèmes et des déceptions, mais si vous êtes prêt à en courir le risque, à aller de l'avant, et si vos cadres supérieurs le sont, eux aussi, alors rien n'est impossible, puisque les employés, eux, sont tenus de suivre leurs directeurs, leurs chefs, et non pas quelque petit surveillant local.

[Text]

The other thing I believe, too, is that an enlightened management realizes there is more to be gained in terms of long-range growth of human resources by that sort of treatment than there is by maintaining an old boys' network—and those things do exist.

Mr. McCauley: They do.

Tell us, to make affirmative action work, does it have to be enforced? Does government have to play a role, or can it be voluntary, or should it be? What should it be?

• 0930

Mr. Tyler: The legislative approach I think backlashes; perhaps both the governmental and organizationally legislated. One of the things we said was we were not going to introduce a head-count thing, where you say they have to have a fixed percentage, because that seems to turn people off more than anything. But by having it done on a basis whereby you keep working at it and improving it and have gains, there is more acceptance of that.

On the other hand, I guess with governments, governments have to legislate, because you cannot leave it to every individual organization to take the lead all the time. But I think the legislation can be tempered in such a way as to lead people, not impose on them. I am not a legislator. I am not sure how you would do that, but I think you can.

Mr. McCauley: Thank you very much.

M. Veillette: Pouvez-vous me dire quelle est la moyenne d'âge des 41 employés que vous avez engagés?

Mr. Tyler: The question was what is the average age? In Regina the average age of our employee group would be approximately 26; but it is much lower here than it is in other locations, because of the nature of the workplace. A large number of people are in data processing and administration, which are fairly new technologies, so we have young people. But the average age of our total organization is I think about 33.

M. Veillette: Pouvez-vous me dire combien il y a d'hommes et combien il y a de femmes?

Mr. Wittig: Are you referring to the number of male and female in total, or in the native...

M. Veillette: Simplement pour les autochtones.

Mr. Wittig: I believe out of the 24 existing native employees in the Regina office there are 2 males and 22 females.

M. Veillette: Est-ce que vous avez employé ces gens-là dans le département des ventes?

Mr. Wittig: We have one native employee working in a sales function; not necessarily out in the community, selling, but she is involved in a sales function within the office.

[Translation]

Par ailleurs, je crois que si la direction peut être convaincue qu'à long terme, il y a davantage à gagner sur le plan des ressources humaines en tentant ce genre de programme, plutôt qu'en maintenant un genre de réseau «d'initiés»... et croyez-moi ce genre de chose existe...

M. McCauley: Effectivement.

Selon vous, pour être efficace, un programme d'action positive doit-il être obligatoire? Le gouvernement doit-il nécessairement intervenir, ou est-il possible ou même souhaitable que ce genre de programme soit appliqué de façon volontaire? Que faut-il faire?

M. Tyler: Je crois que l'approche coercitive que ce soit au moyen d'une loi au sein du gouvernement ou de règlements au sein d'une organisation, peut être néfaste. Nous avons justement fait savoir que nous n'avions pas l'intention de nous mettre à compter le nombre de têtes, en faisant, par exemple, un pourcentage donné, parce que ce genre de démarche rebute les gens inutilement.

D'un autre côté, au niveau des gouvernements, je ne vois guère d'autre solution que celle de la réglementation, puisqu'il est impossible de s'en remettre entièrement aux différents organismes. Toutefois, il y a toujours moyen de formuler cette réglementation de manière à inciter les gens à prendre des mesures plutôt qu'à les y forcer. N'étant pas législateur, je ne saurais vous dire exactement comment procéder, mais je crois que la chose est possible.

M. McCauley: Merci beaucoup.

Mr. Veillette: What is the average age of the 41 employees you have hired?

M. Tyler: Vous voulez savoir l'âge moyen? A Regina, l'âge moyen de notre groupe d'employés serait d'environ 26 ans; par contre, cette moyenne est largement inférieure à celle des autres régions, en raison de la nature du travail. Bon nombre de nos employés travaillent dans le domaine du traitement des données et de l'administration, qui sont des spécialités assez récentes, et ils sont, par conséquent, plutôt jeunes. Pour ce qui est de l'ensemble de notre organisme, je crois que l'âge moyen est d'environ 33 ans.

Mr. Veillette: Can you tell me what the respective numbers of males and females are?

M. Wittig: Voulez-vous parler du nombre d'hommes et de femmes dans l'ensemble ou chez les autochtones...

Mr. Veillette: Only for the natives.

M. Wittig: Je crois que parmi les 24 employés autochtones du bureau de Regina, on compte deux hommes et 22 femmes.

Mr. Veillette: Have you hired those people in the sales department?

M. Wittig: Nous avons un employé autochtone affecté au secteur des ventes; cette personne ne travaille pas directement auprès des clients, mais elle est affectée à des fonctions liées à la vente, à l'intérieur du bureau.

[Texte]

• 0935

M. Veillette: Est-ce que la compagnie prétend qu'en incorporant un autochtone au département des langues, elle peut pousser les autochtones à acheter de l'assurance?

Mr. Tyler: That was never one of the objectives, but if it occurs as a spinoff, then that is quite okay. But it was never intended that way.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: I just have one question. In your senior management, how many people are of visible minorities? First let me ask you how many members there are in senior management in your corporation.

Mr. Tyler: There are 10.

Mr. Paproski: Of those 10, how many are of a visible minority?

Mr. Tyler: None.

Mr. McCauley: But in five years, you are going to have a lot.

Mr. Tyler: We would like to.

Mr. Paproski: In five years, you are going to have what?

Mr. Tyler: I think in five years probably one of our vice-presidents will be a woman. I think that is the other fact that helped to drive us when we looked at our 3,500 employees. Over 60% of them are women, and yet they were all clustered within the clerical and supervisory ranks. It just did not seem to make a lot of sense.

Mr. Paproski: So you mean in five years you think you are going to have a woman in senior management?

Mr. Tyler: Oh, for sure.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. Veillette.

M. Veillette: Une très courte question.

Pouvez-vous m'indiquer si les autochtones achètent de l'assurance-vie?

Mr. Wittig: Do you mean native people in general, or employees?

Mr. Veillette: Native people generally.

Mr. Paproski: Do native people buy life insurance?

Mr. Tyler: Oh, yes. I cannot quote that it would be at the same level as other groups, but we sell group life insurance through employee groups, and I know they participate in that. I know some of our representatives' clients are native people as well, so I am quite sure they do.

[Traduction]

Mr. Veillette: Does your company maintain that hiring a native in the sales department will prompt native people to buy insurance?

M. Tyler: Cela n'a jamais été notre objectif, mais si la chose se produit, alors tant mieux. Ce n'est toutefois pas ce que nous avions l'intention d'accomplir.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Merci, monsieur Veillette.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: J'aurais une question à poser. Parmi vos cadres supérieurs, combien sont issus de minorités visibles? D'abord, permettez-moi de vous demander combien de cadres supérieurs compte votre société?

M. Tyler: Nous en avons dix.

M. Paproski: De ces dix personnes, combien proviennent de minorités visibles?

M. Tyler: Aucune.

M. McCauley: Mais dans cinq ans, il y en aura un nombre considérable.

M. Tyler: Nous le souhaitons.

M. Paproski: Dans cinq ans, qu'aurez-vous accompli?

M. Tyler: Je crois que dans cinq ans, l'un de nos postes de vice-président sera probablement occupé par une femme. Je pense que c'est l'autre grand point qui nous a poussés à adopter ce programme, lorsque nous avons examiné la composition de notre effectif de 3,500 employés. De ce nombre, plus de 60 p. 100 sont des femmes, et elles demeurent confinées à des postes de secrétaires et de surveillantes. Cela n'a aucun sens.

M. Paproski: Vous croyez donc compter, dans cinq ans, une femme au nombre de vos cadres supérieurs?

M. Tyler: Très certainement.

M. Paproski: Merci.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Monsieur Veillette.

Mr. Veillette: Just one short question.

Can you tell me if native people buy life insurance?

M. Wittig: Voulez-vous parler des autochtones en général ou des employés?

M. Veillette: Des autochtones en général.

M. Paproski: Les autochtones achètent-ils de l'assurance-vie?

M. Tyler: Oui. Peut-être pas au même rythme que les autres groupes, mais je sais que nous vendons des polices d'assurance-vie à des groupes d'employés, et que certains d'entre eux sont autochtones. Par ailleurs, je connais des clients de nos repré-

[Text]

Mr. Paproski: I have a supplementary to that. Are there any particular whole life policies on native people other than your group insurance?

Mr. Tyler: Do we have native people who have whole life policies?

Mr. Paproski: Yes.

Mr. Tyler: Oh, yes.

Mr. Paproski: Are you sure of that?

Mr. Tyler: I do not have the statistics right at my fingers, but I know the representatives have them as clients, and that is part of their portfolio.

Mr. Paproski: My colleague would like to know if there would be a discrimination in premiums for native people as compared to others. Is there a premium scale? Are they higher or lower on the scale when they are buying this whole life insurance?

Mr. Tyler: No, we discriminate between smokers and nonsmokers, but . . . When a person buys a whole life policy, the underwriter first looks at the age and the health of the individual, and if the age is young and the health is good, that sets the rate. It makes no difference what their particular racial or ethnic background is.

Mr. Paproski: So the premium would be the same for a native Indian, a Pakistani, members of Parliament . . .

Mr. Tyler: Except members of Parliament may be considered a moral risk.

Mr. Paproski: —or people of the black community.

• 0940

Mr. Tyler: Yes, it is all based on an individual's health.

Mr. Paproski: That is all; there is nothing else that you . . . For women—let me ask you about women. Do women pay the same premium as men?

Mr. Tyler: No, because . . .

Mr. Paproski: Then you are discriminating.

Mr. Tyler: Yes, because they live longer.

Mr. Paproski: You mean they pay less or pay more?

Mr. Tyler: They pay less.

Mr. Paproski: Okay.

The Chairman: Thank you, gentlemen.

To our witnesses, thank you for having brought us this example, this model. You have responded directly to the mandate we have been charged with, and in that sense you have been most helpful.

[Translation]

sentants qui sont autochtones, et je suis convaincu qu'ils achètent de l'assurance-vie.

M. Paproski: Je voudrais poser une autre question dans cette veine. Existe-t-il d'autres politiques globales d'assurance-vie contractées par des autochtones, outre votre assurance de groupe?

M. Tyler: Vous voulez savoir si nous avons des autochtones qui ont contracté des politiques globales d'assurance-vie?

M. Paproski: Oui.

M. Tyler: Bien sûr.

M. Paproski: En êtes-vous certain?

M. Tyler: Je n'ai pas les statistiques exactes sous la main, mais je sais que certains de nos représentants ont des clients autochtones, et ce sont le genre de polices qu'ils vendent.

M. Paproski: Mon collègue voudrait savoir s'il existe une certaine forme de discrimination à l'égard des autochtones au niveau des primes. Existe-t-il un barème établi? Les autochtones sont-ils bien ou mal cotés dans ce barème lorsqu'ils achètent des polices globales d'assurance-vie?

M. Tyler: Non, nous établissons une distinction entre fumeurs et non-fumeurs, mais . . . Lorsqu'une personne achète une police globale d'assurance-vie, l'assureur considère d'abord son âge et son état de santé; s'il est jeune et en bonne santé, alors il est bien coté. Les antécédents raciaux ou ethniques ne font aucune différence.

M. Paproski: La prime serait donc équivalente pour un autochtone, un Pakistanais, un député . . .

M. Tyler: Sauf que les députés peuvent être considérés comme un risque normal.

M. Paproski: . . . ou un membre de la communauté noire.

M. Tyler: Oui, cela est calculé en fonction de la santé de la personne.

M. Paproski: C'est tout; il n'y a pas d'autres critères que vous . . . au sujet des femmes . . . je vais vous poser une question au sujet des femmes. Les femmes payent-elles la même prime que les hommes?

M. Tyler: Non, parce que . . .

M. Paproski: Vous faites donc de la discrimination.

M. Tyler: Oui, parce que les femmes vivent plus longtemps.

M. Paproski: Voulez-vous dire qu'elles payent moins ou plus?

M. Tyler: Elles payent moins.

M. Paproski: D'accord.

Le président: Merci, messieurs.

Je remercie nos témoins de nous avoir soumis cet exemple, ce modèle. Vous avez répondu directement aux exigences du mandat que nous avons et, dans ce sens, vous nous avez été des plus utiles.

[Texte]

I would encourage you again to provide us with the documents I referred to when I first started the questioning. If you will direct it either to myself or my clerk, we will be delighted to receive it and it will form part of the documents we will be using in our deliberations and ultimate report-writing.

For the brief and for the question-and-answer period, we thank you very much.

Mr. Wittig: Thank you.

The Chairman: Could I call on Mrs. Mari Stewart, please, and Mr. Michael Koniz, the Mosaic Regina Multicultural Council.

Je pourrais peut-être commencer en français pour savoir si l'interprétation fonctionne. Je remercie nos témoins d'être venus. Tout marche?

Again, I would like to thank you for having come before us. We have the brief which forms part of the materials. It has been distributed and read by the membership of the committee. If you would like to highlight that for us, or underline or underscore certain of the proposals you have made, we would be delighted to receive that, and if you will permit us an opportunity at the end of your presentation for some questions and answers, I think we will find it productive.

Mrs. Mari Stewart (President, Mosaic Regina Multicultural Council): First of all, I will speak to the actual size and composition of the Regina Multicultural Council and what it in fact actually is. Although a little bit has been explained in the brief, I would like to go into a little bit more detail.

We are a very large organization, an umbrella organization for 60 ethnic groups in the City of Regina. We include membership from the French community, the native community, and, of course, visible minorities. So in fact we are very representative of the ethnic community in Regina.

I would like to stress two aspects in relation to this organization; first of all its volunteer aspect. It is totally volunteer, with the exception of two paid staff. The board of directors is totally volunteer, as is the membership of the organization. Also, I would like to stress its non-political aspect. Because of the nature of our organization and the fact that we represent groups from many different ethnic backgrounds, many different religions, races, political backgrounds, our purpose and our involvements have to be, by the very nature of our organization, non-political.

When the Regina Multicultural Council was first formed, racism and problems connected with it were not the issue they are today, or at least not as visible as they are today. It was formed primarily as a folk arts organization with a social cultural mandate. This is still our mandate, to a large extent.

• 0945

However, being aware of the way that multiculturalism has changed over the past few years and the fact that it has broadened and is dealing with issues in greater depth, rather

[Traduction]

Encore une fois, je vous invite à nous communiquer les documents auxquels j'ai fait référence au début de la période de questions. Vous pouvez me les adresser ou les envoyer à mon greffier; nous serons heureux de les recevoir et de les joindre aux documents que nous utiliserons dans nos délibérations et, enfin, pour la rédaction de notre rapport.

Nous vous remercions beaucoup pour le mémoire et pour la période de questions-réponses.

M. Wittig: Merci.

Le président: Puis-je appeler M^{me} Mari Stewart et M. Michael Koniz, du *Mosaic Regina Multicultural Council*.

Maybe I could start in French to know if simultaneous translation is functioning well. I want to thank our witnesses for coming before us. Is everything all right?

Encore une fois, je désire remercier nos témoins de leur présence. Nous avons en main le mémoire, qui fait partie de la documentation. Il a été distribué aux membres du Comité qui en ont pris connaissance. Si vous voulez nous en décrire les grandes lignes ou souligner certaines des propositions que vous avez faites, nous nous ferons un plaisir de vous écouter. Il serait également productif que vous nous permettiez de vous poser quelques questions à la fin de votre exposé.

Mme Mari Stewart (présidente, Mosaic Regina Multicultural Council): Premièrement, je vous parlerai de l'importance et de la composition du *Regina Multicultural Council* et de ce qu'est effectivement cet organisme. Le mémoire donne quelques informations à ce sujet, mais j'aimerais fournir plus de détails.

Le conseil est une organisation cadre, qui regroupe quelque 60 groupes ethniques dans la ville de Regina. On y trouve des représentants de la collectivité francophone, des autochtones et, bien entendu, des minorités visibles. L'organisation est donc très représentative de la communauté ethnique de Regina.

J'aimerais d'abord souligner deux caractéristiques de l'organisation; premièrement, il s'agit d'un organisme entièrement bénévole, sauf deux employés rémunérés. Le conseil d'administration est composé entièrement de bénévoles, tout comme l'ensemble des membres. J'aimerais aussi insister sur son caractère apolitique. Étant donné la nature de nos activités et le fait que nous représentons des groupes provenant de divers milieux, de religions, de races, d'affiliations politiques diverses, nos buts et nos engagements doivent être, de par la nature même de l'organisation, non politiques.

Lorsque le *Regina Multicultural Council* a été fondé, le racisme et les problèmes connexes n'avaient pas l'importance qu'ils ont aujourd'hui ou, tout au moins, n'étaient pas aussi visibles que maintenant. Le conseil s'occupait principalement d'arts folkloriques et il exerçait un mandat socio-culturel. C'est encore, dans une large mesure, son mandat actuel.

Toutefois, nous sommes conscients de l'évolution qu'a connu le multiculturalisme ces dernières années, du fait que son action s'est étendue et qu'il touche aux questions plus en

[Text]

than just socio-cultural ones, we are very cognizant of this fact. Although we are not specialists in the area of social issues, we try to be aware of them and to face the fact that these are here, and by the nature of our programs we try to realize what needs to be dealt with.

I would like to read to you a statement that has recently been passed by the executive board of the Regina Multicultural Council. We have an annual meeting tonight, and we are hoping this statement will be endorsed by the assembly. As I say, it has just been passed at this point by the executive board.

The Regina Multicultural Council is a non-profit cultural organization of a non-political nature. One of its primary objectives is to promote and support cross-cultural understanding within the City of Regina. By its very nature the council embraces the principle of equality of all people whatever their racial or ethnic origins and therefore opposes and deplores discrimination of any kind against minority groups.

This is just meant to be a statement of what we feel. On the other hand, it protects us from political involvement, which we are not really allowed to get involved with.

We feel the most positive thing we as a council do in this area of racial problems is our activities, which by themselves counteract some of the negative aspects of racism and discrimination. I would just like briefly to highlight the three main effects that we feel our activities do have in this area.

First of all, they offer a forum for groups and individuals of varying ethnic backgrounds to work together in a spirit of friendship and mutual respect. We have seen this very strongly in our different activities, where within the multicultural community we are really a very harmonious group. The groups come together, they learn about each other, they make friends, and it is really a very positive thing that develops from membership between the different groups.

Secondly, beyond the Multicultural Council, our activities provide an opportunity for the participating ethnic groups to share their cultural heritage with all the citizens of Regina, thereby generating an interest and appreciation of Canada's cultural mosaic. So again this is going outside the ethnic community and hopefully allowing the community to know and appreciate the multicultural mosaic of Regina.

Finally, and maybe this is as important as any of them, if not more important, our activities allow young people of different ethnic backgrounds to take pride in their heritage. I think in, for instance, our main multicultural festival, by allowing the young people to take part in it, they can take pride in this cultural heritage that they have instead of perhaps at school being continually teased about being different. I have heard this from many of our groups: they say how valuable an experience this is for young people.

[Translation]

profondeur, plutôt que de se limiter uniquement aux questions socioculturelles. Bien que nous ne soyons pas des spécialistes des questions sociales, nous tentons de demeurer informés à leur sujet et d'accepter leur réalité; nous tentons, de par la nature même de nos programmes, de reconnaître les besoins à combler.

J'aimerais vous lire une déclaration qu'a récemment adoptée le conseil exécutif du *Regina Multicultural Council* (Conseil multiculturel de Regina). Nous tenons notre réunion annuelle ce soir et nous espérons que l'assemblée endossera cette déclaration. Comme je l'ai dit, pour l'heure, elle n'a été adoptée que par le conseil exécutif.

Le *Regina Multicultural Council* est un organisme culturel à but non lucratif et non politique. Un de ses principaux objectifs est de promouvoir l'entente et la compréhension entre les divers groupes culturels de la ville de Regina. En raison de sa nature même, le Conseil adopte le principe de l'égalité de toutes les personnes, peu importe leurs origines raciale ou ethnique et s'oppose par conséquent à toute forme de discrimination contre les minorités.

Cette déclaration n'est fait qu'une profession de foi. Par ailleurs, elle nous garde de tout engagement politique, que notre mandat ne nous permet d'ailleurs pas vraiment de prendre.

Le Conseil estime que son apport le plus positif dans le domaine des problèmes raciaux, ce sont ses activités qui, en soi, font contrepoids à certains des aspects négatifs du racisme et de la discrimination. J'aimerais exposer dans leurs grandes lignes les trois principes effets des activités du Conseil dans ce domaine.

Premièrement, nous offrons un lieu de rencontre aux groupes et aux personnes de divers milieux ethniques afin de leur permettre de travailler ensemble dans un esprit d'amitié et de respect mutuel. Nous avons ressenti cet esprit fortement dans nos diverses activités et le Conseil constitue d'ailleurs un groupe très harmonieux au sein de la communauté multiculturelle. Les groupes s'y réunissent, font connaissance, se lient d'amitié et la participation des divers groupes ethniques permet de réaliser des choses très positives.

Deuxièmement, au-delà du Conseil multiculturel, nos activités permettent aux groupes ethniques participants de partager leur patrimoine culturel avec tous les citoyens de Regina, ce qui permet de susciter de l'intérêt de l'appréciation à l'égard de la mosaïque culturelle canadienne. Les activités du Conseil dépassent donc la communauté ethnique et, nous l'espérons, permettent à la collectivité de connaître et d'apprécier la mosaïque culturelle de Regina.

Enfin, l'une des activités tout aussi importante sinon plus importante que les autres consiste à inculquer aux jeunes gens des divers milieux ethniques la fierté de leur patrimoine. Je pense, par exemple, à notre festival multiculturel auquel les jeunes peuvent participer. Il leur permet de montrer qu'ils sont fiers de leur patrimoine culturel, au lieu de faire l'objet, comme ce peut être le cas à l'école, de moqueries permanentes sur leurs origines différentes. De nombreux groupes nous ont

[Texte]

In the coming year particularly, and actually in the past as well, we have geared our activities to young people. We have involved young people in our festivals. Two years ago we developed a mosaic children's choir, with children from all the different ethnic backgrounds coming together and singing together, which I think was a very positive experience for them. They made friends and they were able to learn a little about other people as well.

Then recognizing the fact that I believe 1984 is the International Year of the Youth, we have plans for a cross-cultural children's camp, which hopefully will take place this summer. It is very much in the formative stage right now, but we hope this will also provide a very positive experience for young people.

I have listed our main activities on the brief we sent in. I do not think I really need to go over them. I think what the purpose of our brief primarily was was to present you with some possible role models, which I know you were looking for in your tour across the country, of different things that could be of assistance in solving this current problem. If you want, I can go over them, but I would think it might be more advantageous if you had questions.

The Chairman: Fine, Mrs. Stewart. Thank you very much for that presentation.

I start with Mr. Mitges.

• 0950

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

Can you elaborate on the development of multicultural organizations here in the Province of Saskatchewan?

Mrs. Stewart: In the province?

Mr. Mitges: Yes.

Mrs. Stewart: I think later on today you will be receiving a brief from the Multicultural Council of Saskatchewan, the provincial organization, and I think they perhaps could be more qualified to do that.

I can speak for Regina—we started in 1964... but I think for the provincial aspect they maybe would be a better organization to question.

Mr. Mitges: Thank you.

How do you perceive the role of the federal Multiculturalism Directorate in combatting racism and discrimination across Canada? Can it do more in this respect?

Mrs. Stewart: I would hope so. It is a tremendous waste of money if it cannot do more. I think even by making people aware of the problem... and this certainly has done that by media exposure and everything else—and having people

[Traduction]

dit qu'ils considéraient cette expérience très valable pour les jeunes.

L'an prochain, tout comme l'an dernier, nous axerons nos activités vers les jeunes. Nous avons fait participer les jeunes à nos festivals. Il y a deux ans, nous avons constitué une chorale de jeunes d'origines ethniques diverses et je pense que les participants ont beaucoup apprécié l'expérience. Ils ont pu se faire des amis et pu apprendre un peu plus les uns sur les autres.

En prévision de l'année internationale de la jeunesse, en 1984, nous comptons organiser un camp de vacances multiculturel, si possible dès cet été. Le camp est encore à l'état de projet, mais nous espérons encore une fois que cela constituera une expérience très enrichissante pour les enfants.

Le mémoire que nous vous avons fait parvenir mentionne nos principales activités. Je ne crois pas utile de les revoir toutes. Notre document avait pour but premier de vous proposer certains modèles possibles, nous savions que c'est ce que vous recherchez dans votre tournée nationale, en fait des activités qui puissent contribuer à résoudre le problème actuel. Si vous le voulez, je vais les passer en revue, mais je pense qu'il serait préférable que vous me posiez des questions.

Le président: Très bien, monsieur Stewart. Je vous remercie beaucoup de votre exposé.

Je vais commencer par M. Mitges.

M. Mitges: Je vous remercie, monsieur le Président.

Pouvez-vous nous donner des précisions sur la naissance des organismes multiculturels dans la province de la Saskatchewan?

me Stewart: Dans la province?

M. Mitges: Oui.

Mme Stewart: Vous devriez recevoir un peu plus tard dans la journée le mémoire du *Multicultural Council of Saskatchewan* (Conseil multiculturel de la Saskatchewan), l'organisation provinciale, et je pense que cet organisme serait plus qualifié que moi pour faire pareil historique.

Je peux vous répondre pour Regina (nous avons commencé en 1964) mais je pense que le Conseil multiculturel serait plus en mesure de vous répondre au plan provincial.

M. Mitges: Merci.

Comment percevez-vous le rôle de la Direction fédérale du multiculturalisme en matière de lutte contre le racisme et la discrimination au Canada? Croyez-vous qu'elle pourrait faire davantage?

Mme Stewart: Je le souhaiterais. Sinon, cela représente un énorme gaspillage de fonds. Je pense qu'en sensibilisant les gens au problème (et cela a certainement été fait par l'intermédiaire des médias et autres moyens) et en amenant les gens à

[Text]

express their feelings and also relating actual events that are taking place, it has to have positive effects.

Mr. Mitges: I do not know whether you are concerned with the ethnic press or not.

Mrs. Stewart: That is right.

Mr. Mitges: Have you any connection with the ethnic press in town? Is there such a thing as an ethnic press?

Mrs. Stewart: No, not really. There is a German newspaper. Maybe I will refer that . . .

Mr. Michael Kontz (Treasurer, Mosaic Regina Multicultural Council): It is largely, as far as I can see, dependent on the individual ethnic groups to maintain them, at least at the moment. I am more familiar with the German community. There is a German newspaper that is available all across Canada, with a section on general items and then more regionalized, such as western Canada. The one I get happens to be printed in Winnipeg. There is a Montreal edition.

As a point of interest, I may mention that the facilities where this German paper is being printed also, at least several years ago, were printing one in Croatian and in at least one other language.

Mrs. Stewart: But there is really no ethnic press to speak of in Regina. The French of course have their newspaper in Regina, but other than that we do not have an ethnic press per se.

Mr. Kontz: Not that I know of.

Mr. Mitges: We have heard a lot about the problems of the ethnic press not being able to support themselves; they need help and assistance. How do you perceive this? Do you think the government should assist more in keeping these avenues open—the ethnic press open? I think the important work they are doing in fostering better relationships between groups and among their own people as well—that these papers are going to . . . What should they do to remain viable? Should they have more government support, or what do you think in your experience should be done in this respect?

Mrs. Stewart: Personally, I do not feel qualified to answer that question, not having had a lot of experience with the ethnic press.

Mr. Kontz: I know one thing: that two German papers individually could not exist any longer, so they joined forces into one, and they may have problems with circulation as fewer young people subscribe to it. In the immediate post-war years, say 1950 to 1960, they probably reached a peak in circulation, and then it started tapering off, to the point where they had to get together and bury the differences they may have had. The one from Regina, as a matter of fact, moved to Winnipeg and absorbed the one in Winnipeg.

Mr. Mitges: Thank you very much.

Mr. Paproski: You said, Mrs. Stewart, that racism is on the rise here in this province.

[Translation]

exprimer leurs points de vue et en leur faisant relater des faits réels, il doit en ressortir des effets positifs.

M. Mitges: J'ignore si vous vous intéressez à la la presse ethnique ou non.

Mme Stewart: C'est exact.

M. Mitges: Avez-vous des rapports avec la presse ethnique en ville? Y a-t-il une presse ethnique?

Mme Stewart: Non, pas vraiment. Il y a un journal allemand. Peut-être que notre trésorier voudra répondre . . .

M. Michael Kontz (trésorier, Mosaic Regina Multicultural Council): Pour autant que je sache, c'est aux groupes ethniques eux-mêmes qu'il appartient d'assurer la survie de leurs propres journaux, du moins dans l'état actuel des choses. Je suis mieux informé au sujet de la communauté allemande. Il y a un journal allemand disponible partout au Canada; il contient une section générale et une autres à caractère plus régional, comme par exemple une section qui concerne l'Ouest canadien. Le journal que je reçois est imprimé à Winnipeg. Il existe aussi une édition montréalaise.

Je pourrais peut-être mentionner que l'imprimerie qui imprimait ce journal allemand imprimait aussi, il y a quelques années du moins, un journal en croate et un journal dans au moins une autre langue.

Mme Stewart: Mais il n'y a pas vraiment de presse ethnique à Regina. Les francophones ont évidemment leur journal à Regina, mais autrement, il n'y a pas de presse ethnique comme telle.

M. Kontz: Pas que je sache.

M. Mitges: Nous avons beaucoup entendu parler des problèmes financiers de la presse ethnique; elle a besoin de soutien. Quel est votre avis là-dessus? Croyez-vous que le gouvernement devrait contribuer davantage au maintien de ces moyens de communication? Je songe à l'important travail que fait la presse ethnique pour favoriser de meilleurs rapports entre les groupes et au sein de leur propre collectivité . . . Que devraient-ils faire pour demeurer viables? Leur faut-il plus d'aide du gouvernement? Compte tenu de votre expérience, que croyez-vous qu'on doive faire à ce sujet?

Mme Stewart: Personnellement, je ne me sens pas qualifiée pour répondre à cette question parce que je n'ai pas beaucoup d'expérience dans le domaine de la presse ethnique.

M. Kontz: Je sais une chose, c'est qu'il y a deux journaux allemands qui, parce qu'ils ne pouvaient survivre individuellement, ont fusionné, mais ils risquent d'avoir des problèmes d'abonnements car les jeunes y souscrivent de moins en moins. Dans les années qui ont suivi la guerre, disons de 1950 à 1960, ces journaux ont probablement atteint un sommet en termes de tirage, mais par la suite, ils ont enregistré un déclin jusqu'au point où ils ont dû fusionner et oublier leurs indifférences. En fait, le journal de Regina a déménagé à Winnipeg et il a absorbé le journal de Winnipeg.

M. Mitges: Je vous remercie beaucoup.

M. Paproski: Vous dites, madame Stewart, que le racisme s'accroît dans cette province.

[Texte]

• 0955

Mrs. Stewart: No, I did not say that.

Mr. Paproski: I thought you said . . .

Mrs. Stewart: You mean in my brief?

Mr. Paproski: No, I thought you mentioned that; I thought you thought racism was on the rise.

Mrs. Stewart: Yes; then I changed that to say that least it was not as visible, it was not talked about as much. That was more what I meant. Whether it was more in existence then, again, I do not really feel qualified to say.

Mr. Paproski: So you do not know whether it is or it is not.

Mrs. Stewart: I do not know; I know a lot of people are saying that it is. We do not directly, as a multicultural council, hear of problems particularly of racism. We read about it in the press, but we are not directly involved in it. These problems do not come to us.

Mr. Paproski: In your community, other than the east Europeans, do you have other groups in the multicultural—do you have West Indians?

Mrs. Stewart: Oh, yes, very definitely.

Mr. Paproski: Is there a large community here?

Mrs. Stewart: There is quite a large community, yes. We have a Grenadian association, a Caribbean association . . .

Mr. Paproski: Yes, and Jamaicans.

Mrs. Stewart: —and oriental associations and East Indian and Chinese ones.

Mr. Paproski: Yes.

Mrs. Stewart: It is very representative.

Mr. Paproski: And the children are getting along fine? You say you have a really good program, as far as the children's program in your cultural centre is concerned.

The Chairman: Mr. Paproski, forgive me. I have a whole list of witnesses. You said you had a supplementary, and I thought I should give that to you, but now you are getting into a line of questioning. I had better put you on the list.

Mr. Paproski: That is fine.

The Chairman: Thank you.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: You will appreciate that our terms of reference do not deal with multiculturalism per se. As you have indicated, we are more concerned with positive models in the country to deal with racism. I am wondering if, in that regard, a multicultural group such as yours is not part of the problem. By that, I mean in lieu of tackling the issue you are doing things of which we have heard strong criticism—as it was put, somewhat bluntly, by one of our witnesses, you are in the singing and dancing business.

[Traduction]

Mme Stewart: Non, je n'ai pas dit cela.

M. Paproski: Je pensais que vous disiez . . .

Mme Stewart: Voulez-vous dire dans mon mémoire?

M. Paproski: Non, je pensais que vous l'aviez dit; je pensais que vous croyiez que le racisme se répand.

Mme Stewart: Oui; mais j'ai modifié mes propos pour dire qu'il n'était pas aussi évident, qu'on n'en parlait pas autant. C'est surtout cela que je voulais dire. S'il y avait davantage de racisme à ce moment-là, je le répète, je ne suis pas en mesure de le dire.

M. Paproski: Vous ne sauriez dire si c'est le cas ou non.

Mme Stewart: Non; je sais que beaucoup de gens affirment que le racisme se répand de plus en plus. Notre organisme, le Conseil multiculturel, n'entend pas directement parler de problèmes de racisme. Nous en prenons connaissance dans les journaux, mais nous n'y sommes pas directement confrontés. Ces problèmes ne parviennent pas jusqu'à nous.

M. Paproski: Est-ce que votre organisme compte des représentants de groupes autres que les Européens de l'Est, des Antillais par exemple?

Mme Stewart: Oh oui, certainement.

M. Paproski: Sagit-il d'un groupe important?

Mme Stewart: Oui. Il y a une association de Grenadiens, une association d'Antillais . . .

M. Paproski: Oui, et des Jamaïcains.

Mme Stewart: . . . des associations orientales, des associations d'Indiens et de Chinois.

M. Paproski: Oui.

Mme Stewart: Le Conseil est très représentatif.

M. Paproski: Les enfants s'entendent-ils bien? Vous dites que votre centre culturel a un bon programme pour les enfants.

Le président: Monsieur Paproski, excusez-moi. J'ai une longue liste de témoins. Vous disiez que vous aviez une question supplémentaire et j'ai cru bon de vous autoriser à la poser, mais maintenant vous posez beaucoup de questions. J'aurais mieux fait de vous inscrire sur la liste.

M. Paproski: C'est très bien.

Le président: Merci.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Vous comprendrez que notre mandat ne concerne pas le multiculturalisme en soi. Comme vous l'avez indiqué, nous nous occupons davantage de promouvoir des modèles positifs pour contrer le racisme. Je me demande si, à cet égard, un groupe multiculturel comme le vôtre n'alimente pas le problème. Par là, je veux dire qu'au lieu de vous attaquer au problème, vous faites des choses au sujet desquelles nous avons entendu des critiques virulentes . . . comme l'a dit carrément un de nos témoins, vous vous bornez à danser et à chanter.

[Text]

In light of the difficulties we face in terms of racism, I wonder if you would be willing to change your mandate. I say that with particular reference to your statement in response to Mr. Paproski, that "these problems", i.e., racial problems, "do not come to us". I submit to you that the major findings of a survey to which I have already referred in speaking with previous witnesses, a survey on race relations in Regina, were that racism, race consciousness, and racially coloured issues, conditions and incidents, are pervasive features of Regina. How can you say, "These problems do not come to us"? I find that difficult to believe.

Mrs. Stewart: I suppose it is because of our socio-cultural nature. Whether we would consider changing our mandate—that would, of course, have to be a wish of the assembly, certainly not just of the executive board. Possibly this will happen in the future. I know the emphasis from the Multiculturalism Directorate in Ottawa, certainly as far funding programs, etc. is concerned, has been in areas of, say, a social nature, social concern. We have been very aware of that, particularly during the last couple of years. It may well happen that this will take place.

On the other hand, we have to do what we do best. We have also to realize the changes in society, if they are there, and try to move with the times.

Your question is a good one. It may well be that we will change our mandate.

I would like you to elaborate a bit more, though, on how we, in fact, perhaps make these problems worse—although I do not think that was your exact phraseology. You referred to our being maybe part of the problem.

Mr. McCauley: What I mean by that is that one of the techniques of not dealing with a problem is to make believe you are. I am not saying that this is the case, but history is full of examples of society saying, well, we are really doing something—and people will point, in this case, to multicultural groups.

• 1000

I am not casting any aspersions or anything, but I am just saying in general terms that nothing is happening.

I think you are absolutely right: in terms of your original mandate and how you got started, you are doing your job. But I am suggesting, as I think you are suggesting too, that society has changed.

This is what we are hearing more and more of. We are seeing groups being organized now that have come into existence in the last two or three years because they are concerned about racism and not about multicultural festivals. I have participated in these in my riding and I think they are great, but are they addressing the problem? Often we think we are addressing a problem when we are really not, and that is what I am getting at when I make that statement.

[Translation]

Compte tenu des difficultés que pose le racisme, je me demande si vous accepteriez de changer de mandat. En disant cela, je me réfère à ce que vous disiez en réponse à la question de M. Paproski, soit que «ces problèmes» c'est-à-dire les problèmes raciaux «ne parviennent pas jusqu'à nous». Les principales conclusions d'une enquête à laquelle j'ai déjà fait référence devant d'autres témoins, une enquête sur les relations raciales à Regina, indiquent que le racisme, la conscience raciale et les questions, les conditions et les incidents à saveur raciale, sont des faits fréquents à Regina. Comment pouvez-vous dire: «ces problèmes ne parviennent pas jusqu'à nous»? Je trouve cela plutôt difficile à croire.

Mme Stewart: Cela doit tenir à notre vocation culturelle. Pour que nous puissions modifier notre mandat, il faudrait l'assentiment de l'assemblée et non pas seulement celui du conseil exécutif. Cela pourrait se produire dans l'avenir. Je sais que la Direction multiculturelle à Ottawa a mis l'accent, du moins en ce qui concerne le financement des programmes, sur les questions sociales. Nous nous sommes beaucoup intéressés à cet aspect, particulièrement ces dernières années. Il se pourrait bien que le Conseil modifie son orientation.

Par ailleurs, nous devons concentrer nos efforts là où nous sommes le plus efficaces. Nous devons aussi prendre conscience des changements qui surviennent et évoluer avec notre temps.

Votre question est une bonne question. Il se pourrait que nous changions notre mandat.

J'aimerais cependant que vous nous donniez des précisions sur ce que vous voulez dire lorsque vous affirmez qu'en fait, nous contribuons à aggraver ces problèmes (quoique ce n'est sans doute pas les termes que vous employés). Vous disiez que nous contribuons au problème.

M. McCauley: Ce que je veux dire, c'est qu'un des moyens d'éviter de s'attaquer à un problème est de faire croire qu'on s'y attaque. Je ne prétends pas que c'est le cas, mais l'histoire est pleine d'exemples où la société prétend que l'on fait quelque chose; en l'occurrence, elle prend prétexte de l'action des groupes multiculturels.

Je ne veux dénigrer personne, mais simplement dire que dans l'ensemble, il ne se passe rien.

Je pense que vous avez entièrement raison: si l'on tient compte de votre mandat initial et de vos débuts, vous faites votre travail. Mais je tiens à indiquer et je pense que vous le faites aussi, que la société évolue.

Nous en entendons parler de plus en plus. Des groupes se forment depuis deux ou trois ans parce qu'ils s'intéressent au racisme non aux festivals culturels. J'ai participé à ceux de ma circonscription que je trouve sensationnels mais je me demande s'ils s'attaquent au problème. On croit souvent, à tort, s'attaquer à un problème, et c'est ce à quoi je voulais en venir dans ma déclaration.

[Texte]

Mrs. Stewart: But there is also a danger of getting into an area that you are not really specialized to handle. This is a very difficult area, which has to be handled tactfully and with skill.

Mr. McCauley: But that can be an excuse, too.

Mrs. Stewart: Yes. In other words, are we evading the issue and saying that it is not there?

I do not feel we are yet. There are certainly other groups in Regina that are very strongly addressing the issue. If there were not, maybe more responsibility would be upon us.

It is partly a matter of expertise in the field, and the wrong persons trying to do something where they are not qualified can often cause more problems than anything else. It is also the time element when we are volunteers. There is only so much time we all have to give, and as I said, we have to do what we do best.

But it is certainly a good point, and we may well go in that direction in the future.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

I would like maybe to pursue this line of questioning of Mr. McCauley's allegations about multicultural groups being more of the problem than of the solution. I would perhaps like to look at it from the more positive side, though, because we would like to . . .

The Chairman: Just so we do not get too adversarial a tone here, I did not detect that allegations were being made by Mr. McCauley. I suspect that it was more a testing taking place of positions that have been taken by previous witnesses wanting to put to the witnesses here those positions for their reaction. I do not think the committee, and I would hope that none of our committee members, have taken positions that would be seen as conclusions as yet.

Mr. Lewycky: I would hope so too, Mr. Chairman. That is why I wanted to underscore what the comment was that was being made.

The Chairman: I do not detect from what Mr. McCauley has indicated that he has taken a position yet, but I think we should be . . .

Mr. Lewycky: We can always look at the transcript, Mr. Chairman, if we would like to.

The Chairman: Yes, but I think we should all be looking at that carefully and not suggesting that one position or the other has been taken by any member.

Mr. Lewycky: I have sat at the same suggestions, and I do not think it has all been as one-sided as the previous comment has suggested.

[Traduction]

Mme Stewart: Mais, il est aussi dangereux de se mêler d'une question que l'on ne connaît pas à fond. C'est un sujet très délicat qu'il faut traiter avec tact et doigté.

M. McCauley: Mais ce peut-être une excuse aussi.

Mme Stewart: Oui. En d'autres termes, vous vous demandez si nous cherchons à esquiver la question et à nier son existence?

Je ne crois pas que nous en soyons arrivés là. Il existe sûrement d'autres groupes de Regina, qui luttent avec acharnement dans ce domaine. S'ils n'existaient pas, nous aurions peut-être des responsabilités plus grandes.

C'est en partie une question de savoir-faire et les incompetents qui tentent d'intervenir dans un domaine qu'ils connaissent mal peuvent causer plus de tort que de bien. Il y a aussi le facteur temps qui compte pour des bénévoles. Le temps que nous pouvons offrir est limité et comme je l'ai dit, il faut le consacrer à ce dans quoi l'on excelle.

Mais c'est sûrement une remarque pertinente, et il se peut bien que nous nous engagions dans cette direction à l'avenir.

M. McCauley: Merci.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

J'aimerais continuer de poser des questions au sujet des allégations de M. McCauley qui prétend que les groupes multiculturels sont plus une source de problème qu'une solution. J'aimerais peut-être aborder la question de façon plus positive toutefois, parce que nous aimerions . . .

Le président: Pour que nous n'adoptions pas un ton trop hostile, j'aimerais simplement préciser que je ne crois pas que des allégations ont été faites par M. McCauley. Je soupçonne qu'il s'agit plutôt d'un examen des positions prises par les témoins antérieurs pour connaître la réaction des témoins ici présents. Je ne pense pas que le Comité, ni aucun de ses membres, j'ose espérer, n'a pris position de façon définitive.

M. Lewycky: Je l'espère aussi, monsieur le président. C'est pourquoi je voulais insister sur la remarque faite.

Le président: Je ne crois pas, d'après ses propos, que M. McCauley ait pris position encore, mais je pense que nous devrons . . .

M. Lewycky: Nous pouvons toujours lire le compte rendu, monsieur le président, si nous le voulons.

Le président: Oui, mais je pense que nous devrions agir avec prudence et ne pas laisser entendre qu'un membre a pris telle ou telle position.

M. Lewycky: Je suis d'accord et je ne pense pas que le jugement ait été aussi partial que la remarque précédente le laisse entendre.

[Text]

I would like just to pursue it a little, because I think you have listed a large number of activities that you feel you have been working in to a great degree. For example, you do talk about your International Holiday Market concept. I am wondering if you could just share with us how the various ethnic groups have been able to celebrate this common holiday in December. Could you tell us a little more about this?

• 1005

Mrs. Stewart: This was a rather interesting idea that was suggested to us last year by the German community, actually, since the idea came from Germany, where they do have a Christmas market . . . I guess "market" is the correct word for it—prior to the holiday season. The idea was partly educational and partly also to have another opportunity for the different groups to express their culture.

So the different groups came together. They had booths and they sold baking; I think baking that was traditional to their particular culture for that time of year. They sold things again of a holiday nature. I should not say "Christmas", because we had non-Christian groups that were involved, so we stressed the holiday season as opposed to the Christmas season. Again, it was a coming together and sharing, but it was also something that showed to the public, the citizens of Regina, just how the holiday season is celebrated all over the world.

We had entertainment that also related to the holiday season. The things that were sold in the different booths were of an international nature. Then we followed up at night with an international dance, which the public was invited to as well as our own groups.

Mr. Lewycky: One of the things you mentioned you have been doing as a group was something on multicultural television programming. Could you tell us what sort of themes have been pursued in this programming and what type of reception you have received in the community on that?

Mrs. Stewart: Again, I would like to refer this question to the Multicultural Council of Saskatchewan. It was their project and the different multicultural councils throughout the province all participated, each doing three or four or five different programs. This was a project of theirs and I think maybe that would be a better question . . . It was a very, very wide subject area that they touched on, and it really showed the depth of multiculturalism. They did Halloween; they did some cooking programs; they covered different events. But I think they would be able to give you a broader view.

Mr. Lewycky: But your council participated in this particular television production?

Mrs. Stewart: Yes. We did three or four . . . well, we have done more than that, actually. Yes, our council did participate in several of them.

Mr. Lewycky: In your brief you mentioned that the multicultural community is harmonious and one that has earned the respect of government, the private sector, and the citizens of Regina. What type of financial support do you receive from government and from the private sector?

[Translation]

J'aimerais poursuivre encore un peu parce que vous avez énuméré beaucoup d'activités auxquelles vous dites avoir beaucoup contribué. Par exemple, vous parlez de l'idée d'un marché international du temps des fêtes. Je me demande si vous pourriez nous dire comment les différents groupes ethniques ont réussi à célébrer ces festivités communes de décembre. Pourriez-vous nous en dire un peu plus long à ce sujet?

Mme Stewart: C'est une idée assez intéressante que nous a proposée la communauté allemande l'an dernier car, en fait, c'est en Allemagne que l'on a un marché de Noël (j'imagine que «marché» est le terme exact) avant le temps des fêtes. Cette activité, partiellement éducative, avait aussi pour but d'offrir l'occasion aux différents groupes de faire connaître leurs traditions.

Donc, les différents groupes se sont réunis. Ils ont installé des stands et vendu des gâteaux traditionnels, je pense, à leur propre culture à ce temps de l'année. Ils ont vendu des produits du temps des fêtes. Je ne dois pas parler de «Noël» parce qu'il y avait des participants non chrétiens, nous avons donc insisté plutôt sur le temps des fêtes. Encore une fois, c'était une occasion de rassemblement et de partage et une occasion aussi de montrer à la population, aux citoyens de Regina, comment le temps des fêtes est célébré dans le monde.

Nous avions aussi des divertissements associés au temps des fêtes. Les produits vendus dans les différents stands étaient de nature internationale. Le soir, il y avait une danse internationale à laquelle le public était convié ainsi que les membres de tous nos groupes.

M. Lewycky: Vous avez aussi indiqué que votre groupe a participé à des émissions de télévision multiculturelles. Pourriez-vous nous indiquer les thèmes de ces émissions et l'accueil réservé par la communauté?

Mme Stewart: Encore une fois, j'aimerais poser la question au Conseil multiculturel de la Saskatchewan. C'est lui qui s'occupait de ce projet auquel les différents conseils multiculturel qu'il regroupe dans la province ont participé, chacun préparant trois, quatre ou cinq émissions. Comme c'était l'un de ses projets, je pense qu'il vaudrait mieux que cette question . . . Le sujet abordé était très très vaste et montrait l'ampleur du multiculturalisme. Il a été question de l'Halloween, de cuisine et de différentes festivités. Mais je crois que le conseil serait en mesure de vous en donner une meilleure idée.

M. Lewycky: Pourtant, votre conseil a participé à ces émissions de télévision?

Mme Stewart: Oui. Nous en avons fait trois ou quatre, en fait, nous en avons fait plus. Oui, notre conseil a participé à plusieurs de ces émissions.

M. Lewycky: Dans votre mémoire, vous indiquez que la communauté multiculturelle vit dans l'harmonie et qu'elle s'est gagnée le respect du gouvernement, du secteur privé et des citoyens de Regina. Quelle aide financière recevez-vous du gouvernement et du secteur privé?

[Texte]

Mr. Kontz: A little over a year ago we received a federal grant for the compilation of a multicultural resource book. We received one start-up grant at about the same time from the Province of Saskatchewan to help us in the advertising for the international holiday market. We get a yearly administrative grant from the province. That is fairly general. As far as I know, all local groups get that one.

Mrs. Stewart: Excuse me—the Multicultural Council of Saskatchewan.

Mr. Kontz: Yes. And for administrative purposes; mailing and so on.

The City of Regina assisted during Mosaic from its inception, with the cost of the Mosaic bus service, in the beginning to 50% of the cost. In Mosaic 1983 the city absorbed the total cost of the Mosaic bus service, which is a service that goes from pavilion to pavilion, allowing the patrons to hop on the bus about every 20 minutes or something like that, and go from pavilion to pavilion and not have to use their cars.

Those are about the highlights at the moment.

• 1010

There was another fairly substantial grant for the first and the second Mosaic events. Mosaic was patterned after similar events in Toronto and in Winnipeg. When the 75th anniversary of the City of Regina came about, we did a pilot project during the 74th anniversary in preparation for the 75th. So in the past we have had from maybe \$500 grants to as high as \$32,000, I believe; and the latest one was for \$45,000. It was a federal grant.

Mrs. Stewart: For a particular project. Most of these grants relate directly to a project. There is very little operational money that we get.

Mr. Lewycky: Does this include the provincial grants as well—they are all related to projects?

Mr. Kontz: In the previous fiscal year there was a total of a \$10,000 grant from the Province of Saskatchewan, \$7,500 as a start-up grant for the International Holiday Market, and the balance was the administrative grant.

Mr. Lewycky: Thank you.

Mr. Kontz: I may add that these grants—as they are received, there are always some stipulations attached to them, one being an accounting of how the funds were spent. When we apply for one, we specify what the money will be used for, we make a budget for the particular event, and then we report to the funding agency how the funds were spent and what the results were. I believe they have a right to know. We have never had any difficulties in that regard.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. Veillette.

[Traduction]

M. Kontz: Il y a un peu plus d'un an, nous avons reçu une subvention fédérale pour la préparation d'un guide des ressources multiculturelles. À peu près au même moment, nous avons reçu une subvention de démarrage de la province de la Saskatchewan pour la publicité du marché international du temps des fêtes. Nous recevons de la province une subvention pour l'administration. C'est assez général. Autant que je sache, tous les groupes locaux reçoivent cette subvention.

Mme Stewart: Excusez-moi... le Conseil multiculturel de la Saskatchewan.

M. Kontz: Oui. Pour des fins administratives, la poste et le reste.

La ville de Regina subventionne, pendant le festival mosaic, et ce, depuis le début du festival, le service d'autobus; au début, elle payait la moitié des dépenses. Pour le festival de 1983, la ville a assumé tous les coûts du service d'autobus, offert tous les 20 minutes, environ, aux visiteurs pour qu'ils puissent se rendre d'un pavillon à l'autre, sans prendre leur voiture.

Voilà en quoi consiste la situation pour le moment.

Il y a une autre subvention assez importante pour les premier et deuxième festivals Mosaic. Ce festival imite ceux de Toronto et de Winnipeg. En vue du 75^e anniversaire de la ville de Regina, nous avons organisé un projet-pilote pour le 74^e anniversaire. Ainsi, par le passé, nous avons reçu des subventions d'environ 500 dollars pour un total de 32,000 dollars, je crois; la dernière était de 45,000 dollars. C'était une subvention fédérale.

Mme Stewart: Pour un projet bien précis. La plupart des subventions sont versées directement à un projet. Nous recevons très peu de fonds d'exploitation.

M. Lewycky: Les subventions provinciales sont-elles, elles aussi, toutes versées pour des projets précis?

M. Kontz: Au cours de la dernière année financière, la province de la Saskatchewan a déboursé au total 10,000 dollars, une subvention de démarrage de 7,500 dollars pour le marché international du temps des fêtes et le reste pour des fins administratives.

M. Lewycky: Merci.

M. Kontz: J'ajouterai que certaines conditions sont toujours attachées à ces subventions, l'une d'elles nous obligeant à rendre compte de nos dépenses. Quand nous faisons une demande de subvention, nous indiquons à quoi serviront les fonds, nous établissons un budget pour l'activité en question et nous rendons compte à l'agence de financement de la façon dont les fonds ont été dépensés et des résultats obtenus. Je crois qu'elle a le droit d'en être mise au courant. Nous n'avons jamais eu de problème à ce sujet.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur Veillette.

[Text]

M. Veillette: Monsieur le président, merci.

Dans votre mémoire vous nous dites que tous les ans vous organisez certaines célébrations lors de la Fête du Canada. Pouvez-vous nous indiquer si la plupart des groupes ethniques y participent, et quelles sont les activités dans lesquelles ils participent?

Mrs. Stewart: The activities involved relate to the celebration of Canada Day held in our local park, in an outdoor setting. Our groups have for some years participated in the performance aspect of that entertainment. Different groups perform on several stages throughout the day, and our groups have participated in that—always have, including last year. Then in the last few years a parade has been associated with Canada Day just prior to the opening ceremonies, and our groups participate in that as well, coming out in ethnic dress, a lot of children, some adults, and carrying Canadian flags. Following the official opening ceremonies, the ethnic community have passed out buttons and flags and different memorabilia in connection with Canada Day. So they have participated both in the opening ceremonies and in the entertainment during the day.

One small problem with Canada Day is that it comes, of course, on July 1, and our groups are at that point exhausted still from their large involvement in Mosaic and the multicultural festival. I think, for instance, Saskatoon has a larger representation on Canada Day than we do, and a lot of this is due to the fact that our Mosaic has just taken place; the community has been very aware of multiculturalism, what is happening, and it is a little worn out at that point. But there still is a very good, positive participation in Canada Day.

Also, one of the members on our board is directly involved by virtue of the fact that he is on the Canada Day committee. Usually he is the vice-chairman—the last few years.

M. Veillette: Vous nous parlez aussi d'un banquet organisé par la Cour de la citoyenneté canadienne. Ce banquet-là, est-ce simplement pour les nouveaux arrivants, les nouveaux immigrants, ou est-ce pour l'ensemble des immigrants?

Mrs. Stewart: I do not recall talking about a banquet organized for citizenship court. We took part in the citizenship ceremony just prior to Mosaic last year, I guess—not this past one, but in 1982—and we worked with the citizenship judge and took part actively in the ceremony. I spoke, our different ambassadors for Mosaic were present, our board members, and then we welcomed the citizens to the community of Regina and gave them passes to Mosaic and they took part in that one ceremony. We would be very happy to do that again if requested.

• 1015

M. Veillette: Merci, M^{me} Stewart.

Merci, monsieur le président.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette. Mr. Paproski, did you have another question or two that you wanted to put?

[Translation]

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

In your brief you mention that every year you organize some events for Canada Day. Could you tell us if most of the ethnic groups participate in those events and what are the activities they take part in?

Mme Stewart: Il s'agit d'activités associées à la Fête du Canada qui ont lieu au parc municipal, à l'extérieur. Il y a eu des années où nos groupes ont donné des spectacles. Différents groupes se produisent sur plusieurs scènes pendant la journée et nos groupes y ont toujours participé, même l'an dernier. Puis, depuis quelques années, il y a un défilé de la Fête du Canada juste avant les cérémonies d'ouverture et nos groupes, beaucoup d'enfants et quelques adultes, y participent, en costume traditionnel et arborant des drapeaux canadiens. Après les cérémonies d'ouverture officielles, la communauté ethnique distribue des macarons et des drapeaux ainsi que différents souvenirs pour la Fête du Canada. Ils participent donc à la fois aux cérémonies d'ouverture et aux activités de la journée.

Malheureusement, à la Fête du Canada, le 1^{er} juillet, tous nos groupes sont fatigués d'avoir participé au festival Mosaic et au festival multiculturel. Je pense, par exemple, que la participation des groupes ethniques à la Fête du Canada est plus grande à Saskatoon parce que le festival Mosaic vient tout juste de se terminer; notre ville vient juste d'avoir un bain de multiculturalisme et est un peu fatiguée. Mais notre participation à la Fête du Canada est très bonne et constructive.

De plus, l'un des membres de notre conseil d'administration est directement intéressé étant donné qu'il fait partie du comité de la Fête du Canada. Depuis quelques années, il en est le vice-président.

Mr. Veillette: You mentioned also a dinner held by the Canadian Citizenship Court. Is it only for the newcomers, the new immigrants or for every immigrant?

Mme Stewart: Je ne me rappelle pas d'avoir parlé d'un banquet organisé par la cour de la citoyenneté. Nous avons participé à la cérémonie de citoyenneté juste avant le festival Mosaic l'an dernier, je pense, non pas l'an dernier, mais en 1982, et nous avons travaillé avec le juge de la citoyenneté et participé activement à la cérémonie. J'ai pris la parole devant les différents ambassadeurs du festival Mosaic et les membres de notre conseil d'administration puis, nous avons souhaité la bienvenue aux citoyens de Regina, nous leur avons distribué des laissez-passer pour le festival avant la cérémonie. Nous serions très heureux de le refaire si on nous le demandait.

Mr. Veillette: Thank you, Mrs. Stewart.

Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Merci, monsieur Veillette. Monsieur Paproski, avez-vous d'autres questions à poser?

[Texte]

Mr. Paproski: I have a couple of very small questions, Mr. Chairman.

Your group is a voluntary group and it does a great job; you do a marvellous job. But here in Regina you have problems as far as racism and race-conscious people because of all the different ethnic communities you have here. Did you ever consider calling in, let us say, the police department, somebody who has worked with the different communities, to address your organization to teach some of the volunteers some of the problems that exist as far as racism and discrimination is concerned? You will not find that as much in the young people you bring in, because to them colour does not mean anything; it is the older Archie Bunkers we have to teach. Could you not get somebody from that organization as part of your program? We are looking for models, good positive models. You have a good positive model. You are teaching the young about the different ethnic backgrounds and everything else. Did you ever consider bringing in some of these organizations that deal day in and day out with the problems you have in your area to address, say, a joint meeting or a group? It is only a suggestion. I think it is more than just a dance and Canada Day and everything else, which is great, and I think, as a multicultural centre, you could do much more for your community because you have all these different communities coming in and paying their respects and enjoying the good life, but there is also the bad to go along with it.

Mrs. Stewart: That is a good point, and we are certainly very receptive to any ideas like this.

As you are probably aware, the City of Regina has just recently appointed a cultural liaison officer, which I think is a very positive step. In fact, he is here today. We have met with him on a couple of occasions and in fact initiated the meeting, and I think if he has any areas in this direction too, we would be very happy to facilitate them. I think workshops are a positive thing, and we would be very happy to assist, perhaps act as a facilitator in this area, because we ourselves do not have perhaps the expertise.

But if we could assist in bringing in experts to speak, that is certainly a possibility. Also, the beginning of November, a multicultural education conference is taking place in Regina which you may or may not be aware of. This is a follow through of the national multicultural education conference in Winnipeg two years ago. We see this as a very positive step; in fact working with teachers to deal with this problem. There is a tremendous amount of work that has to be done in this area.

Mr. Paproski: Just one other question. On your executive, Mrs. Stewart, how many people do you have who are a visible minority?

Mrs. Stewart: We have somebody from the East Indian community; we have somebody from the Chinese community, from the Filipino community . . .

Mr. Paproski: That is fine; you are well represented then.

Mrs. Stewart: We have had a native; another one from the native community is running the election tonight. Our executive is a total spread of the . . . In fact somebody from the Caribbean association is running in our election tonight, too. I

[Traduction]

M. Paproski: J'ai deux petites questions, monsieur le président.

Votre groupe est bénévole et fait du bon travail, de l'excellent travail même. Mais ici, à Regina, vous avez des problèmes de racisme et de discrimination en raison de la présence des différentes communautés ethniques. Avez-vous déjà songé à inviter un représentant de la force policière qui a travaillé avec les différentes communautés pour exposer à des bénévoles de votre organisme certains des problèmes liés au racisme et à la discrimination? Ce ne sont pas surtout les jeunes qu'il faut éduquer, parce que pour eux la couleur n'a pas d'importance, mais les plus vieux aux vues étroites. Pouvez-vous demander à ces personnes de participer à votre programme? Nous cherchons des modèles à suivre. Vous en avez un. Vous parlez, entre autres, aux jeunes des différentes origines ethniques. N'avez-vous jamais songé à demander à des représentants d'organismes pareils qui éprouvent ce genre de problème jour après jour de venir prendre la parole, disons, au cours d'une réunion ou devant un groupe mixte? Ce n'est qu'une suggestion. Je pense, sans en minimiser la valeur, qu'il faut plus qu'une danse et qu'une fête du Canada et tout le reste; à titre de centre multiculturel, vous pourriez faire beaucoup plus pour votre communauté parce que vous rencontrez toutes ces différentes communautés qui se réunissent, se témoignent du respect et se paient du bon temps, mais il ne faut pas oublier les mauvais côtés.

Mme Stewart: C'est juste et nous sommes assurément très ouverts aux suggestions de ce genre.

Comme vous le savez probablement, la ville de Regina vient de nommer un agent chargé de la liaison culturelle, initiative très constructive. En fait, il est ici aujourd'hui. Nous l'avons rencontré à quelques reprises à sa demande et je pense que s'il a des suggestions à faire en ce sens nous serions très heureux d'en faciliter la réalisation. Je pense que les ateliers sont utiles et nous serions très heureux d'apporter notre aide, peut-être comme organisateur, parce que nous n'avons pas parmi nous les compétences nécessaires.

Mais il nous serait sûrement possible d'aider en demandant à des spécialistes de venir prendre la parole. De plus, au début de novembre, vous le savez peut-être, une conférence d'information multiculturelle aura lieu à Regina. Elle fait suite à la conférence nationale qui a eu lieu à Winnipeg il y a deux ans. Pour nous, cette conférence est très constructive parce qu'en fait nous rencontrons des professeurs. Il y a une somme incroyable de travail à accomplir dans ce domaine.

M. Paproski: Juste une autre question. Combien de membres de votre conseil exécutif sont membres d'une minorité visible?

Mme Stewart: Nous avons un Indien de l'Est, un Chinois et un Philippin . . .

M. Paproski: C'est bien; vous êtes bien représentés alors.

Mme Stewart: Nous avons déjà eu un membre autochtone; un autre membre de la communauté autochtone cherche à s'y faire élire ce soir. Notre conseil exécutif est un éventail complet de . . . En fait, un membre de l'association des Antilles

[Text]

think there are more visible minorities than non-visible minorities.

Mr. Paproski: How about Ukrainians and Poles?

Mrs. Stewart: We have Ukrainians too, and Poles. Name it and we have it.

The Chairman: Thank you.

I think I have reached the end of the question list. I would like to once again thank you on behalf of the committee for having come before us. The brief obviously gave us a starting point to examine the traditional methods you are in fact pursuing, and I think my committee has underlined the way we feel in terms of that approach and the good work you in fact have been doing. In addition, it has permitted us the opportunity to test some other concepts we have heard, and for that, I would like to thank you on behalf of the committee.

• 1020

Should you find there is further material you feel would be of use to us to have before we conclude our report, I would invite you to direct it either personally to myself or to our clerk. You can be assured that if you so do it will be included in our deliberations before we complete the report writing.

For having come, thank you very much.

Mrs. Stewart: Thank you for the opportunity to address the committee. We wish you well in your travels across Canada.

The Chairman: I have the Interprovincial Association on Native Employment, Bill Hanson and Irene Hanna.

Mr. Hanson and Mrs. Hanna, welcome. The committee has been aware of the position and is, in fact, possessed of the brief you forwarded to us. We note the positions you have taken in terms of orientation of the native programs, the recruitment project, and perhaps if I can have you direct our attention to those areas of specific interest and those areas you would like us to explore with you specifically, we can then at the end of that go to a question and answer period.

Mrs. Irene Hanna (Interprovincial Association on Native Employment): That will be fine. Would you like an explanation of our organization before you begin?

Again, we are a non-political organization. We are composed of members from industry, unions, government and native organizations. People pay a membership fee, and that is how we are funded. We stay away from the political arena as much as is possible. We try to concentrate on native employment issues, native employment awareness, and presently have a head office in Saskatoon. We are working on a couple of projects on which we employ native people.

[Translation]

cherche aussi à s'y faire élire ce soir. Je pense que nous avons plus de membres des minorités visibles que des minorités non visibles.

M. Paproski: Les Ukrainiens et les Polonais sont-ils représentés?

Mme Stewart: Nous avons aussi des membres ukrainiens et polonais; en fait de tous les groupes ethniques auxquels vous pouvez penser.

Le président: Merci.

Je pense que nous n'avons plus de questions à poser. Je voudrais encore une fois vous remercier, au nom du comité, de votre présence parmi nous. Votre mémoire a bien sûr servi de point de départ à notre examen des méthodes traditionnelles que vous pratiquez et je pense que mon comité a bien fait savoir ce qu'il pensait de votre approche et du bon travail que vous accomplissez. En outre, cela nous a permis d'analyser d'autres notions dont nous avions entendu parler, et je vous en remercie au nom du comité.

Si vous aviez d'autres documents qui, à votre avis, pourraient nous être utiles avant de conclure notre rapport, je vous invite à nous les faire parvenir directement, soit à moi-même, soit à notre greffier. Vous pouvez être assurés que les renseignements que vous nous communiquerez feront l'objet de nos délibérations avant de terminer la rédaction de notre rapport.

Je vous remercie d'avoir bien voulu comparaître.

Mme Stewart: Je vous remercie de l'occasion qui nous a été donnée de comparaître devant votre comité. Nous vous souhaitons bonne chance dans votre tournée du pays.

Le président: Nous avons parmi nous deux des représentants de l'Association interprovinciale de l'emploi des autochtones, Bill Hanson et Irene Hanna.

Monsieur Hanson et madame Hanna, je vous souhaite la bienvenue. Le Comité connaît bien votre opinion et a en main le mémoire que vous nous avez fait parvenir. Nous avons pris note de votre point de vue en ce qui concerne l'orientation des programmes destinés aux autochtones, le projet de recrutement. Peut-être pourriez-vous attirer notre attention sur les secteurs d'intérêt particulier que vous aimeriez que nous explorions ensemble, pour ensuite passer à la période de questions.

Mme Irene Hanna (Association interprovinciale de l'emploi des autochtones): Je suis d'accord. Aimerez-vous entendre quelques mots au sujet de notre association avant de commencer?

Il s'agit d'une association qui n'a pas d'affiliation politique. Elle est composée de représentants de l'industrie, des syndicats, d'organismes gouvernementaux et d'associations d'autochtones. Les membres paient une cotisation qui sert au financement de l'Association. Nous nous tenons à l'écart de l'arène politique autant que possible. Nous essayons de nous concentrer sur les questions relatives à la sensibilisation à l'emploi des autochtones, et actuellement, notre bureau

[*Texte*]

We feel the concept we are about to present is necessary in order to understand the native position relative to minorities in Canada. Generally, the visible aspect for native people is negative and not wholly representative of the whole population in this situation.

Bill is going to do most of the talking for us, and we will make use of the flip chart during his presentation.

Mr. McCauley: Before you start, who funds your organization?

Mrs. Hanna: The members do.

Mr. Bill Hanson (Interprovincial Association on Native Employment): And we have a small grant, given to us about two years ago from the Department of Manpower and Immigration.

Mr. McCauley: Thank you.

Mr. Hanson: That was basically to set up more of an information exchange system rather than to serve the members in other ways.

Hopefully, what I am going to put on the board is something that has occurred to us over many, many years. It has been around for about 10 years and certainly has been used by a number of people, including Native Metals Industry, which is apparently going to make a submission. I think it tries in the most graphic way to tell something that probably would take a book to tell, so if you just have patience and . . .

• 1025

Rather than perpetuate the common approach to manpower and employment and native people generally, we have tried to come along and, particularly for this occasion and our paper, we have tried to point out the fact that when you talk about minority groups, basically what you are talking about—and when I say Indian versus non-Indian or Indian, white, I am fortunate enough to belong to both sides, so I respect both sides . . . is the idea that when you take who came to Canada . . . there are two kinds of people in Canada, I suppose is the best way of saying it. From the European context you did not have these people very much, and really certainly not the traditional people who came from Europe and other countries, as you tended to get this kind of a push-out to a place like Canada.

That is again where you are getting away from two kinds of . . . “oppressors” may be a tough word to use, but in a sense where the structured system is holding this man down and this man attempts interfering, so this man gets out. He has the ability to conceptualize over generations, achieving something over there, in North America. But to the Indian people, right within the geographic region of Saskatchewan, you have a vertical representation of a whole race developing. So here is what you are getting right now—and I hear it here. You are getting this discussion about this thing, this segment of people talking about this. What happens when you look at it is it is

[*Traduction*]

principal est situé à Saskatoon. Nous travaillons sur quelques projets auxquels participent des autochtones.

Nous sommes d'avis qu'il faut connaître la notion que nous allons vous présenter pour être en mesure de comprendre l'attitude des autochtones relativement aux minorités au Canada. En général, l'aspect visible est négatif pour les autochtones et ne représente pas toute la population de ce groupe.

Bill vous parlera en notre nom et il utilisera des graphiques pour illustrer son exposé.

M. McCauley: Avant de commencer, pourriez-vous nous dire qui finance votre association?

Mme Hanna: Ce sont les membres.

M. Bill Hanson (Association interprovinciale de l'emploi des autochtones): Et nous avons obtenu une petite subvention il y a environ deux ans du ministère de l'Emploi et de l'Immigration.

M. McCauley: Merci.

M. Hanson: Le but fondamental de notre Association est d'établir un système d'échange de renseignements plutôt que d'aider les membres par d'autres moyens.

La notion que je suis sur le point de vous décrire nous est familière depuis de nombreuses années; en fait depuis environ 10 ans. Elle est certes invoquée par un grand nombre d'autochtones, y compris l'industrie métallurgique autochtone, qui a l'intention de soumettre un mémoire. Nous allons essayer de vous montrer sur un graphique ce que pourrait probablement contenir tout un livre. Donc si vous pouvez patienter et . . .

Plutôt que de perpétuer l'approche habituelle à la main-d'œuvre et à l'emploi des Autochtones en général, nous avons essayé de vous indiquer, et surtout dans notre mémoire, et ici même, de vous indiquer donc qu'en parlant de groupes minoritaires, il faut parler en termes d'Indiens par rapport à non-Indiens, ou d'Indiens par rapport à Blancs, et moi je suis chanceux puisque j'appartiens aux deux groupes, et je peux donc respecter les deux, il faut se souvenir donc qu'il y a deux genres de groupes au Canada, ceux qui sont venus et ceux qui y sont. Les Européens qui sont venus ici ne faisaient pas partie du groupe traditionnel, certainement pas des groupes traditionnels de l'Europe ou d'autres pays, puisqu'on avait plutôt des gens qui voulaient s'éloigner pour venir dans un pays comme le Canada.

Ils cherchaient à s'éloigner de deux sortes de structures, peut-être que le mot «opresseurs» serait un peu fort, toutefois, dans un système structuré qui essaie de retenir l'homme, alors ce dernier essaie de changer les choses, et finalement il doit s'éloigner. Il évalue les possibilités de vie sur des générations, et voit ce qu'il pourra réaliser en Amérique du nord. Et souvenez-vous que le peuple indien, dans cette région géographique de la Saskatchewan, représente toute l'évolution verticale d'une race. Alors voici ce qui se passe, et c'est ce qu'on entend ici. On vous entretient du fait que certaines personnes ont trouvé cela très commode, de pouvoir partir de

[Text]

very, very handy that when you leave your homeland, you can leave behind the oppressive tendencies of those groups, and maybe the negative aspects of your culture of this group, and bring over a nice, handy, positive attitude that tells about your country, your old homeland; whereas the Indian cannot. Everything that has been recorded is actually in the history books, as we mention in our brief. So it is a question of this man trying to adjust to a new structure.

When you get looking at it in that way, how it shows up in the Indian people now is basically you have three kinds of people, who are responding in different ways to the institutions, which are basically non-Indian institutions. You are getting this man who can think in terms of lifetime; you are getting this man who can more or less think in terms of seasons; and then you are getting this man thinking there.

So what happens is we have called these men "change oriented", "marginal" and "traditional". This man is basically thinking past and present; no more than that. So when you bring this man to the city and you take the affirmative action programs, by and large we will go with people who think and behave, socially and otherwise, like ourselves; the people who can use the educational system and the socialization process to accomplish goals. We try to select that. Unknowing that this kind of stratification exists, we tend to say, well, we do not want to take a chance on this man, because he may have the bad habits of the man down in the poorer parts of town. And really, the educational system up to now has not served this man.

When you look at it in terms of almost any kind of social statistics, there is very little here, and down here you have almost 100% of your drop-outs, you have almost 100% of the unemployment; total unemployment for a lifetime. When you take this man, we have locked him in, in a sense; and you can see this as you get other kinds of papers, I am sure. That basically is the problem.

What we are saying is that while we have put this kind of power hierarchy down, we have taken this changed man here, who has the ability to administrate because we have trained him in the educational system, so we are giving him the money now to put the programs on for this man here, and he does not even understand him, living in the same community. So this man is not going—just because we are now moving it from the white bureaucracy into the brown bureaucracy is not going to help very much.

These things really have social divisions. In a sense these are each a mini-tribe. How it proves out in that . . .

By the way, just going back to this, with this man here, the traditional man understands one form of organization, and that is planerism: all men are equal.

• 1030

By the way, just going back to this—I am sorry—this man here, the traditional man, understands one form of organization, and that is planerism: All men are equal. So there is no way they can stand, and we mention this in our brief, there is

[Translation]

leur patrie, de laisser derrière l'oppression de leur groupe, les aspects négatifs de leur culture, pour venir s'installer dans un nouveau pays, tout en gardant une attitude très positive de leur ancien pays, de leur patrie; mais l'Indien ne peut pas agir ainsi. Toute l'histoire écrite de l'Indien est déjà dans les livres d'histoire, comme nous le disons dans notre mémoire. Donc, l'Indien qui est ici doit maintenant s'ajuster à une nouvelle structure.

Ainsi, on voit que le peuple indien peut être divisé en trois groupes, répondant de différentes façons aux institutions, qui sont au fond des institutions non indiennes. Vous avez le groupe qui peut penser en termes de l'évolution de toute sa vie; ensuite, vous avez le groupe limité à penser strictement en termes de saisons; et finalement, vous avez le groupe qui pense au là maintenant.

Nous avons qualifié ces trois groupes d'évolutionniste, de marginal et de traditionnaliste. Vous avez le groupe qui pense fondamentalement en termes du passé et du présent, pas plus. Si vous entraînez ce groupe à la ville, que vous lui offrez des programmes d'action positive, en général, il s'intégrera socialement ou autrement à des personnes qui pensent comme lui; c'est le groupe qui prend avantage du système d'éducation, et se socialise afin d'atteindre ses objectifs. Voilà ce que ce groupe tente. Ainsi, si on est pas au courant de cette stratification, on ne voudra pas prendre de chance d'embaucher un individu de ce groupe, car il pourrait avoir les mêmes mauvaises habitudes que l'Indien qui vit dans les parties plus pauvres de la ville. Ainsi, le système d'enseignement ne peut pas rendre service à cet homme.

C'est le groupe où on retrouve le moins de gens, en termes de toutes les statistiques sociales, c'est là qu'on retrouvera 100 p. 100 de ceux qui ont quitté l'école, 100 p. 100 des chômeurs, des chômeurs pour la vie. Dans un sens, on a enfermé cette personne dans un remous; comme vous l'avez sans doute remarqué dans d'autres documentations. Voilà donc le problème.

Nous disons que même si nous critiquons cet ordre de hiérarchie, nous avons donné aux gens «changés», l'habileté d'administrer, en les formant dans notre système d'enseignement, et maintenant nous leur donnons les fonds nécessaires pour administrer des programmes pour le troisième groupe, que, malheureusement, il ne comprend pas même s'il habite dans la même collectivité. Alors, qu'on passe d'une bureaucratie blanche à une bureaucratie brune, les résultats ne seront pas meilleurs pour lui.

Il y a donc une division sociale même au sein du groupe indien, car chacun représente une mini-tribu.

En fait, si on en vient à l'homme traditionnel, il ne comprend qu'une forme d'organisation, une organisation égalitaire: tous les hommes sont égaux.

Ainsi, ce groupe n'a aucune façon de communiquer avec nous, car comme nous le disons dans notre mémoire, ils ne peuvent s'adresser à une structure qui, en vertu de sa bureaucratie, ses systèmes d'enseignement et tout, leur dit: écoutez

[Texte]

no way you can compete with the structure because all bureaucracies, educational systems, and everything else are saying: Look, get something organized and get somebody speaking to us. But there is no leader there. All the Manitous, if you want to call them that, are all the same. So really when this is imposed on him all he does is withdraw and pulls out of your school system; he goes to your jails; he does all those things.

Because we do not understand that this system is operating, we take all the bad features of this man trying to adjust to a society, nothing racial at all. He is trying to adjust to all these institutions in the society out there, and we blame this man with the same problem. He does not have the same problem. Something like 10% of Canada has native blood. So it is not a question of anything more than somebody trying to adjust to a society.

One of the common things that people from the other lands came with is everyone of them had either horticultural experience, agricultural or industrial experience. This is still the hunter/food-gatherer. There is not one man or one group in Canada—minority groups; you call them that—that really comes from this orientation. Everyone came here with the basic kind of social organization, the kind of technical training, the kind of planning that is involved in this, and all those.

So in our brief we are merely trying to say let us look at the man the way he is. We are saying let us stop judging him, saying these are standards for our society and this man cannot get it because he is an Indian. It is not the question. I think you can go any place in the world where you get a clash of two kinds of societies... One is power down; it is economic and industrial oriented. Then you get the other kind throughout the world that has basic planerisms. Because they cannot come up with an organization and an elected spokesman and all that and have power this way, they ignore him. They say he is disorganized, he cannot relate to us. He is never going to relate, simply because this whole educational system will stop him.

So, basically, this is the guts of our submission.

Just in closing, you are going to have a submission by Native Metals which, in a sense, created it, and I was part of it in 1968, working for Manpower. We created the work fraternity from this mini-band, if you want to call it that, allowing to select and de-select. We also built 500 miles of power line in 1960 using that same idea of selecting and de-selecting, allowing to sort of create a work fraternity from the social organization. They built that power line, and after it was all over the productivity per day was higher than the white labour force, absenteeism was less than in the white labour force and there was, most noticeably, non-drinking both on and off the job. Premier Schreyer, the Premier of Manitoba, saw it and said he just could not believe it. But that shows you, if we understand the dynamics inherent, these things can all happen. The educational system can change, but it takes a long time.

[Traduction]

organisez-vous et envoyez-nous un porte-parole. Et ces gens n'ont pas de chef. Si vous voulez, tous les manitous sont sur un pied d'égalité. Ainsi, si on essaie d'imposer un tel système à ce groupe, il se retire de votre système scolaire; il se retrouve dans vos prisons; il fait toutes ces choses.

Ainsi, parce qu'on ne comprend pas le sens de cette stratification, on impute tous les mauvais traits de caractère à cet homme qui essaie de s'ajuster à la société, mais qui n'ont rien à voir avec sa race. Il essaie simplement de s'ajuster à toutes les institutions de la société, et nous le blâmons pour ce même problème, mais il n'a pas les mêmes problèmes. Il n'y a peut-être que 10 p. 100 de la population canadienne qui a du sang indien. Ainsi, on devrait plutôt le traiter comme une personne qui essaie tout simplement de s'ajuster à la société.

Tous les immigrants qui sont venus ici dans ce pays avaient tous en commun une expérience horticole, agricole ou industrielle. Ici l'Indien est toujours à l'étape évolutionnaire du chasseur et du cueilleur. En fait dans vos soi-disant groupes minoritaires au Canada, il n'y en a pas un seul qui vienne d'un peuple vivant encore à ce niveau. Tous les immigrants au Canada avaient déjà une base d'organisation sociale, une formation technique, des aptitudes de planification nécessaire, etc.

Ainsi, dans notre mémoire, nous vous demandons de noter la nature de l'Indien. Il faut cesser de le juger selon nos normes de la société, et de le rejeter parce qu'il est Indien. Là n'est pas la question. Partout au monde, il y a un conflit entre deux genres de sociétés... celle fondée sur une hiérarchie de pouvoirs, qui a une orientation économique et industrielle. Ensuite, il y a partout au monde des groupes égalitaires. Ainsi, parce que ces derniers ne peuvent s'organiser et s'équiper d'un porte-parole élu, pour établir une base de pouvoirs, on les ignore. On dit qu'ils sont désorganisés, qu'ils ne peuvent s'intégrer à nous. Et ce sera certainement le cas, il ne pourra jamais s'intégrer, simplement parce que tout le système d'enseignement l'en empêchera.

Voilà donc le fond de notre mémoire.

En fait, vous avez invité comme témoin Native Metals, qui en fait est à la base de notre mémoire, et dont je faisais partie en 1968 lorsque je travaillais pour la main-d'oeuvre. Nous avons créé cette fraternité de travailleurs à même cette mini bande, si on peut l'appeler ainsi, en leur permettant d'embaucher et de renvoyer. Selon cette même idée de donner à l'organisation le pouvoir d'embaucher et de congédier, on a pu créer une fraternité de travailleurs qui a construit une ligne de transmission de plus de 500 milles en 1960. Ce groupe a terminé le travail, et à la fin, sa productivité quotidienne avait été supérieure à celle d'un groupe semblable de Blancs, l'absentéisme était moindre, et on a même remarqué que le groupe était resté abstinant, au travail comme hors les heures de travail. Même le premier ministre du Manitoba, M. Schreyer, n'en croyait pas ses yeux. C'est pour vous dire, que si on utilise le dynamisme d'un groupe, beaucoup peut se faire.

[Text]

Mrs. Hanna: As far as the stratified society goes, we are not saying that necessarily one group is smaller than another group. The way it is set up there it looks as if the change-oriented may be smaller than some of the other groups. That is not necessarily so and changes, I think, with the community you are taking a look at.

We are trying simply to take a look at the goals of the three different groups and saying they are different so you cannot judge the Indian people as one particular kind of person.

There are three groups, which are at different stages, struggling to be a part of the society. Indeed, not all of them want to be a part of the industrial society. They just have other goals, have not come as far as some of the other people have.

Mr. Hanson: What is interesting is that you go back and say surely all the people that went into a particular reserve are one band. This is not true. Where you see it most of all is in the neighbourhood settlement patterns until we started forcing these new subdivisions and things like that. You definitely could almost walk through any reserve . . . I was just out at the Blood reserve here last year doing a project, driving through in one day, and I spoke to the people the next day and we identified those three things just as distinctly and each one of them has their own particular set of goals. Yet the people living in these communities do not know that because we keep on insisting: Indian culture. My feeling is that there is no such thing as an Indian culture any more than there is a European culture. The Bloods are as different from the Cree as the Scots are from the Italian people; yet because we want to see them in our society . . . We talk about a stratified society, and this is where we seem to be talking now: we see our upper class and middle class and then others, and really, we see Indian people in here somewhere. I think that is a problem area. We do not realize some of these people are really doctors and other professional people.

• 1035

So it is just a matter of goals, how we relate to goals and how the system as we know it, the institutions, serve those goals. We are trying to say we have to understand this man because he is unique. He is not only unique in our society; he is unique in the Indian society. He has no spokesman who goes to Ottawa; he has no spokesman who comes to Regina. He is defenceless and he is voiceless, simply again, because he cannot organize the structures to defend himself.

The Chairman: Thank you very much for setting that out so clearly and highlighting, in effect, the position that was taken in the brief

I go to Mr. Lewycky. Mr. Paproski, are you indicating that you will follow?

[Translation]

Le système d'enseignement peut aider aux changements, mais cela prend beaucoup de temps.

Mme Hanna: Quant aux trois groupes que nous mentionnons dans notre stratification de la société, nous ne disons pas nécessairement qu'un groupe est plus important que l'autre. Il peut sembler que le groupe plus évolutionniste serait plus petit que les autres groupes. Ce n'est pas nécessairement le cas, et cela peut varier selon la collectivité.

Nous avons tâché de signaler les objectifs des trois différents groupes, et qu'en fait, à cause de cette différence, on ne peut pas juger le peuple indien dans son ensemble.

Il s'agit bien de trois différents groupes, à différentes étapes d'évolution, qui cherchent tous à s'intégrer à la société. En fait, chacun ne veut pas nécessairement s'intégrer à la société industrielle. Ils peuvent avoir d'autres objectifs, ne pas avoir évolué aussi rapidement que d'autres.

M. Hanson: La tendance serait de dire que tous les gens d'une telle réserve font tous partie de la même bande, mais c'est intéressant d'observer que ce n'est pas le cas. Cela se remarquait surtout dans l'établissement des voisinages sur les réserves, jusqu'à ce qu'on ait obligé ces dernières à construire de nouveaux lotissements. En fait, on pouvait traverser n'importe quelle réserve . . . J'ai visité la réserve des Bloods l'année dernière, au sujet d'un projet, et dans une seule journée, en parlant aux gens j'ai pu identifier trois groupes distincts, chacun avec ses objectifs particuliers. Pourtant, les gens dans ces collectivités ne s'en rendent pas compte, parce qu'on insiste toujours sur la «culture indienne». A mon sens il n'existe pas plus de culture indienne qu'il n'existe de culture européenne. Les Bloods sont aussi différents des Cris que les Écossais le sont des Italiens, mais parce que nous voulons les voir dans notre société . . . On parle de la stratification de la société et c'est cela qui en est la cause: on distingue une classe supérieure et une classe moyenne et puis d'autres, et on veut insérer quelque part les Indiens. Le problème est là, on ne se rend pas compte que certains de ces Indiens sont médecins ou exercent des professions libérales.

C'est donc une question d'objectifs, comment nous les voyons et comment le système, c'est-à-dire les institutions, concourent à leur réalisation. Ce que nous essayons de faire comprendre, c'est qu'il faut comprendre telle personne parce qu'elle est unique. Elle est unique non seulement dans notre société, mais elle est également unique dans la société indienne. Il n'a pas de porte-parole qui le défend à Ottawa, il n'a pas de porte-parole qui le défend à Regina. Il est sans défense et sans voix simplement parce qu'il ne peut mettre en place les structures qui vont le défendre.

Le président: Je vous remercie de mettre en lumière si clairement la position exposée dans le mémoire.

Je donne la parole à M. Lewycky. Monsieur Paproski, me faites-vous signe que vous souhaitez intervenir ensuite?

[*Texte*]

Mr. Paproski: Are you going to let me have the first question or are you going to let me have the last question?

Mr. Lewycky: I hope I will not ask your questions, Steve.

In your stratification model or your paradigm there, do you see . . . ? You said you see these groups as stratified groups. I wonder how rigid the stratification is. Do you see it almost in the traditional caste-like type of stratification or do you see there being mobility either upward or downward from one stratum to another?

Mr. Hanson: No, I think that is the greatest difficulty we have had with it. We have never really come out and voiced it too much because we do not want to hurt the people any more than they are being hurt now. I have talked with many, many native people, and it is like the old mini-bands in the sense that very little mobility occurs. There are some reserves in Saskatchewan and Alberta with two neighbourhoods—like we have on the bottom, the neighbourhoods 1, 2 and 3—where marriages have not taken place between those various neighbourhoods for up to 40 years. So right away, it is this sort of thing: Indian people marry Indian people. But they do not; they tend to marry across from the top of one reserve to the top of the other group. You can see this, the big names in the Indian people; that is what it is. It is very, very difficult to break from one to the other. There is a set of defence mechanisms in there, so if you allow the bureaucrat, who is again change oriented because of his relationship and the development process that has happened through the institutional system, he cannot break that down. So when you consider that, the teachers we are training today have really very little impact at the bottom, even though they are the same colour.

Mr. Lewycky: So you are saying the affirmative action programs are going to work only for the top group, marginally for the middle group, simply because there is not much mobility between the various groups.

Mr. Hanson: Yes.

Mrs. Hanna: But we are saying they should work for all three groups. They ought to be directed so they can involve the traditional man as well as the other two groups.

Mr. Lewycky: What you are saying is that the governments have to have flexibility in terms of the goals that are being set, whether they are traditionally oriented goals or goals geared to the marginal group or goals which are geared to the change-oriented individuals?

Mrs. Hanna: That is right.

Mr. Lewycky: What impact do you think the new technologies have? You have television on the reserves, for example. Do you feel that is going to have any impact on either the traditional or the marginal groups; and if so, what type of impact?

Mr. Hanson: I do not think so. I would like to be more positive than we are, but when you see what happened with some of the early schools . . . We took the children away from mothers and fathers and Christianized and civilized them for

[*Traduction*]

M. Paproski: Allez-vous me laisser poser la première question ou bien allez-vous me laisser poser la dernière question?

M. Lewycky: J'espère que je ne vous ôterez pas les questions de la bouche, Steve.

Est-ce que, dans votre modèle de stratification ou dans votre paradigme . . . ? Vous dites que ces groupes sont stratifiés. Quelle est la rigidité de cette stratification? A-t-elle la rigidité des castes traditionnelles ou bien est-il possible de passer d'une strate à l'autre?

M. Hanson: Non, et c'est la plus grosse difficulté. Nous n'avons jamais voulu trop le dire à Ottawa car nous ne voulons pas blesser les gens plus qu'ils ne le sont déjà. J'ai parlé à un très grand nombre d'Autochtones et c'est un peu comme dans les anciennes mini-bandes dans la mesure où il y a très peu de mobilité. Dans certaines réserves en Saskatchewan et en Alberta, vous avez deux quartiers—comme ici au bas, les quartiers 1, 2 et 3—où l'on n'a pas constaté un seul mariage entre ces quartiers depuis près de 40 ans. On pourrait donc croire que les Indiens se marient entre eux, mais ce n'est pas si simple, la classe supérieure d'une réserve tend à se marier avec la classe supérieure de l'autre. C'est ainsi que se constituent les grands noms chez les Indiens. Il est très difficile de passer d'une classe à l'autre car il y a toutes sortes de mécanismes de défense et si vous lâchez la bride au bureaucrate, qui est en faveur du changement de par sa nature et son expérience, même lui ne peut rompre les barrières. De ce fait, même les enseignants que nous formons aujourd'hui n'ont que très peu d'impact au bas de l'échelle même s'ils ont la bonne couleur.

M. Lewycky: Vous nous dites donc que les programmes d'action positive ne serviront qu'à la classe supérieure et à peine pour la classe moyenne, simplement parce qu'il n'y a pas beaucoup de mobilité entre elles.

M. Hanson: Oui.

Mme Hanna: Mais nous disons qu'il faut agir sur les trois groupes. Les programmes doivent être conçus de telle façon que tous les groupes en bénéficient.

M. Lewycky: Vous nous dites donc que les gouvernements doivent adopter des objectifs souples, qui soient adaptés à la fois aux groupes traditionnels et aux groupes marginaux et au groupe qui est ouvert aux changements?

Mme Hanna: Oui.

M. Lewycky: À votre avis, quel est l'impact des technologies nouvelles? Les réserves reçoivent maintenant la télévision, par exemple. Pensez-vous que cela va affecter cette stratification et, si oui, de quelle façon?

M. Hanson: Je ne le pense pas. J'aimerais pouvoir donner une réponse plus encourageante, mais si l'on regarde ce qui s'est passé avec les premières écoles . . . On a enlevé les enfants à leurs pères et mères, on les a christianisés et civilisés pendant

[Text]

10 or 11 months a year, and it really confused the child because the child could not build on anything that was positive. A lot of them certainly are clever enough that they can memorize sufficiently to make you believe the education you are giving them is really beneficial. I think because there is a discontinuity for the traditional child before he or she gets to the formal system, there is actually a mismatch, and then we blame the child for being backward. It is a very difficult. I do not think TV is going to make that much difference, other than to create a lot more frustration, when you see cars and the beautiful things of life and do not devise systems that can help.

• 1040

Mr. Lewycky: What sorts of goals would you suggest would relate to people who are of the traditional model you have indicated there? What are the goals that should be set and can be achieved?

Mr. Hanson: I was in Manpower for many years and my feeling has been, through the years, that when you talk about employment, when you think of intergenerational goals, such as those the change-oriented have in mind, certainly pertinent kinds of employment, education, social behavioural patterns acceptable to the main society, and all that, mean something. But as to traditional man . . . maybe we have to start looking at how you lessen his dependency on wage employment, structured wage employment.

A good example is a government program: we will give a person a house, coming with the house is a mortgage. If this man is only oriented to the present and past and is suddenly faced with a situation where he is going to put a family into a new home, in a sense he owes \$40,000 without any means at all of saying: If I were to live for 200 years I probably would not earn \$40,000. He knows that the Hudson's Bay Company, or whatever, will not give him \$40 worth of credit, yet now suddenly this institution is coming along and giving him \$40,000. What happens is that you take away every bit of mobility he might have or any feeling that he owns tomorrow on his own. That is why, if he does not plan for tomorrow, really he is telling you that he does not want to make commitments for tomorrow. He is at that point and there is nothing wrong with it. There are millions of people around the world who think the same way he does.

Again, it is because we have created this sort of pseudo society in North America. We do not recognize the fact that this man was not imported, he did not come as an immigrant, he was here. Because we brought these institutions over, we just missed this man. It is very obvious when you start to look at it.

Mr. Lewycky: Are you suggesting that we have something that would deal with preserving his hunting and fishing? What type of alternative are you suggesting?

[Translation]

10 ou 11 mois par an et cela n'a fait qu'induire ces enfants en confusion, car ils n'ont aucune base sur laquelle ils peuvent construire quelque chose de positif. Beaucoup d'entre eux sont suffisamment intelligents pour mémoriser assez de choses pour vous faire croire que l'enseignement que vous leur dispensez est effectivement bénéfique. Je crois que, pour l'enfant élevé selon le mode de vie traditionnel, le régime établi ne correspond pas du tout à ce qu'il a connu jusqu'alors, de sorte que l'enfant est taxé d'arriéré. La situation est très difficile. Je ne crois pas que la télévision va y changer grand-chose; elle va tout simplement accroître le sentiment de frustration de celui qui y voit défiler les voitures et toutes les belles choses de la vie sans pouvoir trouver le moyen d'y accéder.

M. Lewycky: Quels objectifs conviendraient d'après vous aux personnes appartenant au modèle traditionnel que vous avez décrit? Quels sont les objectifs qui doivent être établis et qui peuvent être réalisés?

M. Hanson: J'ai passé de nombreuses années à m'occuper de main-d'oeuvre, et j'ai toujours été d'avis que, lorsque l'on parle d'emploi, lorsque l'on pense à des objectifs qui rejoignent plusieurs générations, comme ceux que visent les esprits progressistes, les différents types d'emplois et de formation, les comportements sociaux acceptables à la majorité, sont autant de réalités qui ont un sens. Mais, pour ce qui est de l'homme traditionnel . . . il faut peut-être se demander comment on peut commencer à le soustraire au joug de l'emploi rémunéré et structuré.

Prenons l'exemple d'un programme gouvernemental en vertu duquel on accorde à quelqu'un une maison, assortie d'une hypothèque. Si l'homme en question n'a toujours vécu qu'en fonction du présent et du passé et qu'il se voit soudain invité à venir installer sa famille dans un nouveau logement, il se trouve aux prises avec une dette de 40,000 dollars et il sait très bien que, même s'il vivait 200 ans, il ne pourrait probablement pas gagner une somme pareille. Il sait par exemple que La Baie ne lui accorderait même pas un crédit de 40 dollars et voilà maintenant qu'on veut lui en offrir 40,000 dollars. Ce qui arrive, c'est qu'on lui enlève jusqu'à son dernier brin de mobilité et jusqu'au sentiment qu'il avait d'être en quelque sorte l'artisan de son avenir. S'il ne pense pas en fonction de l'avenir, c'est sa façon à lui de déclarer qu'il ne veut pas prendre d'engagements. C'est sa façon de penser, et je ne vois pas qu'on puisse y trouver à redire. Il y a des millions de personnes dans le monde qui pensent comme lui.

Encore une fois, cela est attribuable au fait que nous avons créé cette espèce de pseudo-société en Amérique du Nord. Nous oublions que cet homme n'a pas été importé, qu'il n'est pas venu ici en immigrant, qu'il a toujours vécu ici. Parce que nous avons importé nos institutions, nous n'avons pas rallié cet homme. C'est très évident quand on se met à y réfléchir.

M. Lewycky: Voulez-vous proposer que nous ayons quelque mécanisme visant à sauvegarder son mode de vie axé sur la pêche et la chasse? Que proposez-vous comme solution de rechange?

[Texte]

Mr. Hanson: I think it is interesting to see the north, where we have a commuting operation. We fly people from Island Lake in Manitoba up to Thompson; we fly them, here in the north, seven days in and seven days out. When you consider that for the traditional man there are lands to be harvested in many forms, with all the natural resources we have, whether it be reforestation or looking at the small fish, the big fish and trapping and harvesting, why cannot we not fly them out, seven days out and seven days in, rather than seeing him there with no hope for the future, no way of putting his interests to work and allowing the negative aspects of that to be passed from one generation to another? It just does not make sense. Because we say we can move the man into industry and make him sort of sell his labour in industry, then commuting programs are good programs. Yet when you get to looking at commuting... just for a moment—when you have these people come back with this extra money, if the economic system in the community can only absorb say \$400 per family and suddenly this man comes in with \$1,600, think of the havoc this creates in the community between the groups, with this man suddenly flaunting all the wealth he has.

I think there is a tremendous amount of suffering; people are looking into themselves and asking why they do not fit in, not realizing that they fit into that system, as I say. Looking at the Bloods—and they are very clever people—I put this on and I had people walking up and saying that now they knew. They could identify where in that system they were and why they could not jump and fit in with the Gladstones and the Foxes and people like that. It gave them a good feeling, knowing where they were and why the system was that way.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

Mrs. Hanna: Very succinctly, it is just that the industrial orientation really cannot be the only orientation to consider. One has to meld the traditional in with the industrial orientation in a way that he can relate to.

The Chairman: I think it is important, Mrs. Hanna, to have some idea as to how you conceptually see that happening, where you in fact see the traditional man melding in. I think it will help us to understand the position you have described better, while at the same time we start formulating some opinion as to a model, in terms of making it happen.

Mrs. Hanna: As an example, one of the points Bill was making—and this is just narrowing it down considerably—on some of the industrial projects in the northern area, if one were able to give consideration to involving the traditional men in a way that was traditional—that does not explain it very well, does it?—it would give them a place in society. We mentioned the trapping, and just being able to take the trapper within the community and fly him into a trapping zone, in the same way

[Traduction]

M. Hanson: Je crois qu'il est intéressant de noter à cet égard le service de navette que nous avons entrepris dans le Nord. Nous avons un avion qui transporte des gens de Island Lake au Manitoba jusqu'à Thompson; ceux-ci travaillent sept jours, puis retournent dans leur foyer pour sept jours. Quand on considère que pour l'homme traditionnel, notre pays contient une abondance de richesses naturelles qui peuvent être exploitées sous bien des formes, que ce soit par le reboisement, la pêche, le piégeage ou l'exploitation forestière, il est difficile de comprendre pourquoi on ne pourrait pas l'amener à son lieu de travail pour sept jours et le ramener à son foyer pour sept jours, au lieu de le laisser moisir là, sans lui donner aucun espoir pour l'avenir ni aucun moyen de trouver un débouché qui corresponde à ses intérêts, et de permettre que les effets négatifs d'une telle situation soient transmis d'une génération à l'autre. Cela ne se justifie pas. Parce que les programmes de navette nous permettent de déplacer cet homme pour qu'il puisse en quelque sorte vendre son labeur dans l'industrie, nous disons que ce sont de bons programmes. Mais quand on y regarde de plus près, on se rend compte que, quand cet homme revient dans son milieu avec 1,600 dollars, alors que le système économique est basé sur un revenu familial moyen d'environ 400 dollars, l'étalement de sa nouvelle richesse peut créer des tensions entre les différents groupes de la collectivité.

Je crois qu'il y a beaucoup de souffrance; on s'interroge et on se demande pourquoi on n'arrive pas à s'intégrer, sans se rendre compte qu'on a effectivement sa place dans le système, comme je viens de le dire. Ainsi, quand j'ai porté ceci devant les Indiens du Sang—et ce sont des personnes très intelligentes—certains d'entre eux sont venus me dire que maintenant ils comprenaient. Ils pouvaient voir où ils se situaient dans le système et pourquoi ils ne pouvaient pas s'y intégrer au même titre que les Leblanc et les Martin. Cela les rassurait de savoir où ils se situaient et pourquoi le système était ainsi fait.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Mme Hanna: Très brièvement, nous ne pouvons tout simplement pas miser uniquement sur l'orientation industrielle. Il faut combiner l'élément traditionnel avec l'orientation industrielle de façon que cela corresponde à quelque chose qu'ils connaissent.

Le président: Je crois qu'il est important, madame Hanna, que vous nous disiez un peu comment vous envisagez que cela pourrait se faire, comment en fait l'homme traditionnel pourrait être intégré. Je crois que cela nous permettrait de mieux comprendre le point de vue que vous nous avez exposé et de commencer à concevoir le modèle qui pourrait permettre de réaliser cette intégration.

Mme Hanna: À titre d'exemple, je pourrais reprendre un des arguments de Bill—et il ne s'agit que d'un exemple très limité—au sujet de certains projets industriels dans le Nord, à savoir que si nous pouvions l'offrir aux traditionalistes la possibilité d'une participation traditionnelle—mon explication n'est peut-être pas très claire? Cela aurait pour effet de leur donner une place dans la société. Nous avons mentionné par exemple le piégeage; il suffirait de pouvoir transporter le

[Text]

that we fly people between communities now for industrial orientation—we would do that for the trapper, so the trapper could follow the traditional aspects of life and yet have some pride in the community. Right now, in most cases, he cannot even follow the trapping way of life, because the area has been exploited.

Actually, that comes out as very negative. How would you like to take over?

Mr. Hanson: I think that is what we have to look at. I know I have talked to some of the people at the Nipawan Dam—this is my crusade now, because I am an old retired man—the idea that with the understanding of the planerism concept of authority, you have to stay away from saying, okay, here is your white boss and you guys are going to work for him. Or you can come along and say, we are going to hire somebody from the chain joint and he is going to be your boss. That does not work either. So you have to use the idea that the man will learn most of all from what he does day to day, and he will learn as he has to learn. I think making it as a work group, where they select and deselect, you are going to create a work fraternity from any level of that society, as long as you understand the organizational concept they will adhere to and respect.

A good example: they went into communities and had them clearing rights of way, but they went in there and allowed them to select and deselect their own labour force, which is critical, because if you come from outside, then you may select 10 from each one of those groups and then you put them into a work fraternity and it does not work. Half of them will move out; half of them will quit on you.

Manpower does that same thing with the training programs. They will come in and say that they are going to train 30 carpenters, and for one reason or another they will take 10 from each. As soon as you try to relate to the change-oriented in construction, all the people at the bottom pull out. Then you say that is typically native, because there is a 50% drop-out rate. But you have programmed that. That was in there.

Mrs. Hanna: The change-oriented would then have their particular way of being involved in the organization, possibly administratively. The traditional people then would have the job of being able to go out and clear the land, and you would have two separate work forces, which would involve more of the native people in the employment within the community.

The Chairman: Who acts as the interface between the two groups?

Mr. Hanson: That is one of the sad things at the moment, because the change-oriented tends to reflect all the attributes of modern-day society, so we use him as the interface. A good example of that is that the one power line we made in Manitoba—and I sold it to Dominion Bridge—was the idea of going into the community at Fairford. At the time the chief

[Translation]

trappeur de sa localité jusqu'à la zone de chasse, tout comme nous le faisons pour ceux qui travaillent dans l'industrie; de cette façon, le trappeur pourrait rester fidèle à son mode de vie traditionnel tout en se méritant le respect des autres membres de sa collectivité. A l'heure actuelle, il ne peut même pas, dans la plupart des cas, vivre de la chasse, parce que la région a été surexploitée.

En fait, ce que je dis semble très négatif. Je vous cède la parole?

M. Hanson: Je crois que c'est le genre de chose que nous devons considérer. Je sais, pour en avoir discuté avec des gens de la région du barrage Nipawan—j'en ai fait mon cheval de bataille maintenant que je suis à la retraite—que si l'on comprend l'idée que des autochtones se font de l'autorité, on évite de dire à ces travailleurs: bon, voici votre patron blanc, c'est pour lui que vous allez travailler. On ne peut pas non plus en choisir un parmi eux pour être le patron. Alors, il faut partir de l'idée que le travailleur va surtout apprendre sur le tas et ce, en fonction de ses besoins. En engageant des travailleurs autochtones en tant que groupe et en leur donnant la possibilité de choisir leurs membres, on réussira à créer un collectif de travail, quel que soit l'élément auquel ils appartiennent; l'essentiel est de comprendre le genre de structure à laquelle ces travailleurs peuvent souscrire et qu'ils peuvent respecter.

Je puis vous donner un bon exemple de ce que je veux dire: on est allé dans les collectivités et on a recruté des travailleurs pour dégager les voies, mais on leur a permis de former eux-mêmes leur équipe de travail, ce qui est essentiel, car quelqu'un de l'extérieur peut très bien choisir dix travailleurs dans chaque groupe pour en faire une équipe de travail, mais cela ne donne pas de bons résultats. La moitié d'entre eux vont s'en aller.

C'est justement ce qui se passe dans le cas des programmes de formation du ministère de l'Emploi. On décide de former 30 menuisiers et, pour une raison ou une autre, on en choisit dix dans chaque groupe. Dès que l'on cherche à orienter la formation vers les plus progressistes, tous les autres se retirent. On conclut aussitôt à un comportement typiquement autochtone, le taux d'abandon étant de 50 p. 100. Mais on aurait dû sa voir dès le départ que c'est ce qui allait se produire. Les choses ne pouvaient pas se passer autrement.

Mme Hanna: Les progressistes auraient leur façon à eux de participer au travail, peut-être sur le plan administratif. Ainsi, c'est aux traditionnalistes qu'il reviendrait de préparer le terrain, et il y aurait effectivement deux équipes de travail distinctes, qui feraient appel à d'autres autochtones de la collectivité.

Le président: Qui assure la liaison entre les deux groupes?

M. Hanson: Vous touchez là à une des tristes réalités du moment, car ce sont les progressistes qui sont le plus souvent chargés d'assurer la liaison puisqu'ils présentent toutes les caractéristiques que recherche la société contemporaine. A titre d'exemple, je vais vous raconter ce qui s'est passé quand nous avons voulu faire construire une ligne à haute tension au

[Texte]

was—and this is what is interesting—the chief could come from any place in that system, and the chief at Fairford was actually a traditional-oriented chief. He was put in power and kept in power by the more traditional people, who in a sense could not relate to a two-year project that was unionized and organized; things like that—the power line. So what we did is we had to circumvent Manpower and Immigration, because they would have to go to Indian Affairs, who would have to go to the chief. When that happened, you would automatically get traditional people. So we said no, you go through the Anderson boys and tell them to hire you 20 people, That is the way it started: let them select and deselect.

The Chairman: Mr. Paproski.

Mr. Paproski: That was one of the questions. I was going to say that the example you set out in your brief on that Dominion Bridge power transmission line is a pretty good example of what you have done.

One thing I wanted to know—"planerism", as you refer to it in your brief: what do you mean?

Mr. Hanson: When you go back in history with the Indian people, if you have expertise—if we are attacked and you have the expertise to repel that attack, the organizational ability, that is your job. But as soon as the attack is over, it changes again. It is much like what were trying to get with participatory management. It is not structured, and we are trying more and more to get the sort of the committee where you get consensus. It goes back really to a sort of a religious thing—that all of us are born with a Manitou, and the Manitou is full-sized even though you are a child. That is why a lot of children do not get chastised too harshly, because they are afraid of the Manitou. The Manitou is full-sized, and it could respond in a harmful way to yourself later on.

• 1050

As I say, it is all over the world; it is not just uniquely here. It is a way of living in harmony with other people and with nature.

Mr. Paproski: One final question. We hear that there is still repeated systemic neglectful treatment by the Department of Indian Affairs as far as the native Indian population is concerned. Is it on the rise, or are we doing something about it?

Mr. Hanson: No, I think there is sort of a flurry of activity at the moment, but I think it is more Indian Affairs trying to transfer the responsibility from a white bureaucracy to a brown-skinned one, and I do not think that is going to help

[Traduction]

Manitoba—idée que j'avais vendue à la *Dominion Bridge*—et que nous avons dû faire appel aux habitants de Fairford. A cette époque, le chef pouvait et c'est qui est intéressant provenir de n'importe quel milieu, et celui de Fairford était un traditionnaliste. Il avait été porté au pouvoir et s'y maintenait grâce à l'élément traditionnaliste, dont le schème de référence ne pouvait admettre un projet de deux ans avec des équipes de travail syndiquées et bien structurées. Nous avons donc décidé de contourner les fonctionnaires de l'Emploi et de l'Immigration, parce que ceux-ci auraient été obligés de s'en remettre au ministère des Affaires indiennes, qui aurait été tenu de s'adresser au chef. De sorte que nous aurions été pris avec des travailleurs traditionnalistes. Comme nous ne voulions pas de cela, nous avons conseillé à la société de s'en remettre aux Andersons et de charger ces derniers d'engager 20 travailleurs—voilà comment tout a commencé—qu'ils pouvaient recruter et congédier à leur guise.

Le président: Monsieur Paproski.

M. Paproski: Vous vous trouvez à avoir répondu à une de mes questions. J'allais justement dire que l'exemple que vous donnez dans votre mémoire au sujet de la ligne à haute tension de la *Dominion Bridge* illustre assez bien votre façon de procéder.

Je voudrais savoir cependant ce que vous entendez par le mot anglais *planerism*, que vous utilisez dans votre mémoire: quel sens lui donnez-vous?

M. Hanson: Quand on jette un coup d'oeil à l'histoire du peuple indien, on se rend compte que quand la tribu était attaquée, ce sont ceux qui avaient la compétence voulue pour repousser l'attaque, ceux qui possédaient les qualités d'organisation, qui en étaient chargés. Mais, aussitôt l'attaque terminée, tout revenait à la normale. Cela ressemble beaucoup à ce que nous visons grâce à la gestion collective. Ce n'est pas une chose structurée, et nous essayons de plus en plus de travailler selon la formule du consensus. Cela s'explique en quelque sorte par une croyance religieuse qui veut que nous avons tous dès la naissance notre propre manitou, lequel a la taille d'un adulte même quand on est encore enfant. Aussi, bien souvent, on hésite à punir trop sévèrement les enfants, par peur de leur manitou. Celui-ci étant adulte, on risquerait de se le mettre à dos.

Comme je l'ai dit, c'est un mode de vie que l'on retrouve partout dans le monde et non pas seulement dans notre pays. C'est une façon de vivre en harmonie avec les autres et avec la nature.

M. Paproski: Une dernière question. Nous entendons dire que les autochtones font toujours l'objet d'une négligence systémique de la part du ministère des Affaires indiennes. La situation s'aggrave-t-elle ou avons-nous entrepris d'y remédier?

M. Hanson: Non, on assiste, à l'heure actuelle, à une certaine poussée d'activité aux Affaires indiennes, mais je crois qu'il s'agit essentiellement d'un transfert de responsabilité d'une bureaucratie blanche à une bureaucratie à la peau

[Text]

very much. As I mentioned, who has the 100% unemployment, and who has a life of despair? It is actually the traditional people, and they are the ones who are coming into the city, the majority of them.

As a matter of fact, the local native organization made a survey a few years ago and found a very positive response to people's living in Regina. But what happens when you go back on the survey, they tended to survey all the people who worked in various good jobs in the city who did not have a problem. Who the police were having the trouble with was the traditional man who came to the city for many, many reasons and could not make the adjustment. So that is what happens, so then the whole fury of the . . . When the policeman goes on his beat and gets beat up, it is probably from a man here that he just cannot tie down; he does not fit in the system. Then he applies his dislike, if you want to call it that, to all native people. If you are brown-skinned at all, he says: One of those guys attacked me last night. If you are one of them—the basic threat is always here. It is very difficult.

Mr. Paproski: We could go on forever, I know, but time is getting there. How much more time do we have? Can I still have another couple of questions?

The Chairman: Yes.

Mr. Paproski: You just mentioned the police forces here. Are they applying affirmative action in their own programs. Do they have treaty Indians or Indians on the force?

Mrs. Hanna: There is a native constable program here which recruits native people to be involved in the police force. I think one of the points we are trying to make is that whether it be the Indian department or even the police force or whatever, there certainly is a flurry of activity, and there are a lot of people who are sincerely interested in helping native people. But as the population grows and as we know it is growing at a terrific rate, then of course the traditional population grows as well as the change-oriented. Most programming right now seems to be affecting mainly the change-oriented people rather than the traditional group who are growing at just as rapid a rate as the other one.

The programming does not go deep enough. It is there, and it is sincere, and an effort is being made, but it is not reaching the whole population. It is just skimming the top.

Mr. Hanson: I might just add to that. One of the problems we have there is when you go into a native constable program—and I think back; I was a policeman about 30 years; I think I was the first one in Canada—the way the structure is made here that man really becomes sort of an enforcement officer for the change-oriented class. Now he is coming to the planerism people. He is coming there supposedly with authority, but really he is almost as ineffective as a white policeman. That is why there is a high turnover. It is not a question of sort of sloughing off the responsibility and saying, let them take

[Translation]

brune, et je ne pense pas que nous y gagnerons grand chose. Je reviens à une question que j'ai déjà posée: quels sont ceux qui souffrent d'un taux de chômage de 100 p. 100 et qui sont voués au désespoir? Ce sont en fait les traditionalistes et ce sont ceux-là qui émigrent vers les villes, du moins la majorité d'entre eux.

En fait, un sondage réalisé il y a quelques années par l'Association autochtone de Regina a révélé que les autochtones s'étaient bien adaptés à la vie urbaine. Mais, quand on y regarde de plus près, on se rend compte que le sondage portait presque uniquement sur ceux qui avaient de bons emplois et qui n'avaient pas de problèmes. Ceux avec qui la police avait des difficultés, c'étaient les traditionalistes venus s'installer en ville pour de multiples raisons et qui n'avaient pas réussi à s'adapter. Voilà donc ce qui se passe, c'est alors qu'éclate la violence . . . Quand le policier qui fait sa ronde est attaqué, son agresseur est probablement quelqu'un qu'il n'arrive pas à comprendre, quelqu'un qui n'a pas sa place dans le système. L'animosité qu'il ressent, si je puis m'exprimer ainsi, il l'applique à tous les autochtones. Du moment qu'on a la peau brune, il dit: Un de ces gars-là m'a attaqué hier soir. Si l'on est un de ceux-là, la menace est toujours là. C'est très difficile.

M. Paproski: Nous pourrions continuer à discuter *ad vitam aeternam*, mais le temps passe. Combien de temps nous reste-t-il? Me permettez-vous de poser encore deux questions?

Le président: Oui.

M. Paproski: Vous venez de mentionner les forces policières de la région. Les programmes d'action positive sont-ils appliqués ici? Les forces policières comptent-elles des Indiens inscrits ou parties aux traités parmi leurs membres?

Mme Hanna: Il existe un programme qui vise à recruter des autochtones comme policiers. Une des choses que nous voulons faire remarquer, c'est que, qu'il s'agisse du ministère des Affaires indiennes, des forces policières ou de je ne sais quoi encore, il y a certainement beaucoup de choses qui se font et beaucoup de gens qui font des efforts sincères pour aider les autochtones. Mais, au fur et à mesure que la population s'accroît, et nous savons qu'elle grossit à un rythme vertigineux, l'élément traditionaliste croît au même rythme que l'élément progressiste. Or, la plupart des programmes en place à l'heure actuelle semble viser principalement ce dernier groupe plutôt que le premier.

Les programmes ne vont pas assez loin. Ils existent, ils partent d'une intention sincère et ils témoignent d'un effort réel, mais ils ne rejoignent pas l'ensemble de la population. Ils ne touchent que l'élite.

M. Hanson: Un des problèmes que l'on note à l'égard du recrutement de policiers autochtones . . . cela me rappelle des souvenirs: j'ai moi-même été policier pendant environ 30 ans; je crois avoir été le premier policier autochtone au Canada . . . c'est que la structure est ainsi faite que le policier autochtone se trouve en quelque sorte à veiller au respect de la loi parmi la classe progressiste. Mais, quand il a affaire aux traditionalistes, l'autorité qu'il est censé posséder ne lui est d'aucun secours et il n'est vraiment pas plus efficace qu'un policier blanc. C'est ce qui explique le fort taux d'abandon. Ce n'est pas une

[Texte]

care of themselves. The basic problem is still there, and it will be there until we recognize this kind of way of looking at it.

I do not say it is the perfect model, but certainly it has worked, and it can work.

Mr. Paproski: Thank you for your contribution, Mr. Hanson and Mrs. Hanna.

Mrs. Hanna: It is my pleasure.

The Chairman: There is no question but this is a model that we would like to explore for some considerable more time. Unfortunately the constraints of our travel are not going to permit it.

Mr. Veillette, did I miss you? If I had known that, Mr. Paproski would not have had his last two questions.

Mr. Veillette: I will pass.

The Chairman: Thank you.

• 1055

I would like to, on behalf of the committee, thank you for having explored beyond the brief itself the concepts that you have here. If, in fact, there is more specific information that could be given to us in terms of the Dominion Bridge power line or what-have-you projects where this concept has been brought to play and particularly, from my point of view, the interface as between the the various strata and how you overcame the problems of the useful integration of the traditional man into the overall project and how that might be superimposed on mining operations, or lumbering, or what-have-you, I think that would be most useful to us to be able to examine and take a look at. In effect, it might be something that could be recommended in other areas of enterprise and endeavour and might even go beyond the native concept and be used usefully in the entire visible minority context.

Mrs. Hanna: We certainly hope so. We have put a lot of energy into it, hoping something comes out of it.

The Chairman: Thank you very much for your effort.

Mrs. Hanna: Thank you.

The Chairman: Could I call on the Saskatchewan Association on Human Rights, Dr. Juyal and Mr. Lloyd Robertson, please.

Welcome to our hearings and thank you for your participation this morning. As I have indicated, we would be most receptive to your highlighting for us the positions you wish to take, directing our attention to the specific areas that you feel are most useful to our examining, and permitting us at the end of the session an opportunity for some questions and answers.

Dr. Shreesh Juyal (President, Saskatchewan Association on Human Rights): Thank you, Mr. Chairman.

First, on behalf of the Saskatchewan Association on Human Rights, both Lloyd Robertson and I express our gratefulness to

[Traduction]

question de s'en laver les mains et de les laisser se débrouiller entre eux. Car le problème de base est toujours là et il ne disparaîtra pas tant que nous n'aurons pas accepté cette façon d'envisager les choses.

Je ne prétends pas que c'est un modèle parfait, mais il a certainement donné des résultats et il peut réussir.

M. Paproski: Merci de votre participation, monsieur Hanson et madame Hanna.

Mme Hanna: Je vous en prie.

Le président: Il ne fait aucun doute que c'est là un modèle que nous souhaiterions approfondir beaucoup plus. Malheureusement, nous n'en aurons pas le temps en raison de nos déplacements.

Monsieur Veillette, vous ai-je oublié? Si j'avais su, M. Paproski n'aurait pas eu droit à ses deux dernières questions.

M. Veillette: Je vous cède la parole.

Le président: Merci.

Je tiens au nom des membres du Comité, à vous remercier d'avoir approfondi avec nous les notions contenues dans le mémoire. Si vous avez d'autres détails à nous fournir au sujet de la ligne à haute tension de la *Dominion Bridge* ou de quelque autre projet où ce principe a été appliqué, et, plus particulièrement, en ce qui me concerne, au sujet de la liaison entre les différents groupes, de façon dont vous avez réussi à obtenir la participation utile des traditionalistes à l'ensemble du projet et de la possibilité d'appliquer le modèle aux exploitations minières ou forestières ou que sais-je encore, je crois qu'ils nous seraient d'une grande utilité pour examiner toute cette question. En fait, on pourrait peut-être recommander l'application dans d'autres secteurs et ce, non seulement pour les autochtones mais pour toutes les minorités visibles.

Mme Hanna: Nous le souhaitons. Nous avons mis beaucoup d'efforts là-dedans, dans l'espoir que cela serve à quelque chose.

Le président: Merci beaucoup de vos efforts.

Mme Hanna: Merci.

Le président: C'est maintenant au tour des représentants de l'Association des droits de la personne de la Saskatchewan. MM. Juyal et Robertson.

Je vous souhaite la bienvenue et vous remercie d'avoir accepté de participer à nos délibérations de ce matin. Comme je l'ai indiqué, nous vous serions très reconnaissants de bien vouloir présenter dans les grandes lignes les positions que vous avez l'intention de prendre et diriger notre attention vers les questions que nous devrions examiner en priorité et nous permettre ensuite de vous poser des questions.

M. Shreesh Juyal (Président, Association des droits de la personne de la Saskatchewan): Merci, monsieur le président.

Premièrement, au nom de l'Association des droits de la personne de la Saskatchewan, Lloyd Robertson et moi-même

[Text]

you and to the committee for giving us this opportunity this morning.

Secondly, I should say it is my assumption that the committee members may already have read the brief, but we consider it is important to reiterate some of the points that have been raised in this. So, Mr. Chairman, if you would permit us, I am going to begin with some areas and then Lloyd will follow me.

Mr. Chairman, the Saskatchewan Association on Human Rights came into existence in 1968. It represents more than 500 individual members and is affiliated with a number of organizations in the Province of Saskatchewan. It has been an extremely active force in a number of areas as affecting human rights, both at the individual level as well as at the collective level.

We have noted, Mr. Chairman, that a number of developments have taken place in the Province of Saskatchewan and in other parts of Canada which prompted the creation of this particular special committee of Parliament and we have welcomed the opportunity; that the committee has taken time and is touring through the country in terms of seeking a solution as well as identifying the problems as affecting racism.

Mr. Chairman and members of the committee, in our studies and investigations, since the inception of our organization about 14 years ago, we have observed that:

1. Racial, ethnic and religious discrimination is a pervasive fact of life in many communities in Saskatchewan and, of course, Canada.

• 1100

2. The level of frustration, alienation and distrust in many communities, and especially the native people, over perception of unequal treatment by the public and private officials and institutions is disturbingly high.

3. Current economic, political and social trends, including declining economic conditions and harsh cuts in social programs, threaten to increase the chance of further interracial tension.

We have also found, Mr. Chairman, that growing tension and its ultimate consequence, violence, are not inevitable if we have the will and the commitment to attack its roots. We have found encouraging strengths in communities and organizations across the province, a fund of skills and resources that we can draw on in order to build a society that is more harmonious and equal.

Therefore, hon. members of the committee and Mr. Chairman, the Saskatchewan Association on Human Rights as a first step, in fact a fundamental step, will be asking the Government of Canada, through you, for the creation of an anti-racist act for the nation of Canada which will incorporate

[Translation]

tenons à vous remercier, vous-même et les membres du Comité, de nous avoir donné cette occasion de venir témoigner devant vous ce matin.

Deuxièmement, je tiens à préciser que, même si les membres du Comité ont sans doute déjà lu le mémoire, nous estimons qu'il est important de réitérer certains des arguments qui y sont présentés. Aussi, si vous le permettez, monsieur le président, je vais commencer moi-même par examiner certaines questions, puis Lloyd prendra la relève.

Monsieur le président, l'Association des droits de la personne de la Saskatchewan a été créée en 1968. Elle représente plus de 500 membres, et elle est associée à plusieurs organismes de la Saskatchewan. Elle a joué un rôle extrêmement actif dans plusieurs domaines touchant les droits de la personne, au niveau tant individuel que collectif.

Nous avons constaté, monsieur le président, qu'un certain nombre de faits se sont produits en Saskatchewan et dans les autres régions du Canada qui ont amené la création de ce Comité spécial du Parlement, nous nous en réjouissons et nous sommes heureux que le Comité prenne le temps de se déplacer d'un bout à l'autre du pays tant pour rechercher une solution que pour cerner les problèmes relatifs au racisme.

Monsieur le président, et membres du Comité, les études et enquêtes que nous avons menées depuis que notre organisme a été fondé, il y a environ 14 ans nous ont permis de faire les constatations suivantes:

1. La discrimination raciale, ethnique et religieuse est une réalité qui n'est que trop répandue dans nombre de localités de la Saskatchewan et, bien entendu du Canada.

2. Le degré de mécontentement, d'aliénation et de méfiance qu'on trouve dans de nombreuses communautés, et surtout parmi le peuple autochtone, qui se sentent traitées de façon non égalitaire par les fonctionnaires, les autorités privées et les institutions est si élevé qu'il devient préoccupant.

3. Les actuelles tendances économiques, politiques et sociales, auxquelles s'ajoutent la détérioration de la conjoncture économique et les importantes restrictions imposées aux programmes d'aide sociale, menacent d'accroître le risque de voir s'intensifier les tensions interraciales.

Nous concluons aussi, monsieur le président, que cette tension croissante et son aboutissement ultime, la violence, ne sont pas inévitables si nous avons la volonté ferme de nous attaquer à la racine du mal. Nous avons constaté l'existence de forces très encourageantes dans des communautés et des organisations de la province, un fonds de compétences et de ressources sur lequel nous pouvons compter pour bâtir une société plus harmonieuse, plus égalitaire.

Par conséquent, monsieur le président, la *Saskatchewan Association on Human Rights*, dans un premier temps, et c'est là une mesure fondamentale, demandera au gouvernement du Canada, par votre intermédiaire, de préparer le plus tôt possible à l'intention de la nation canadienne une loi sur la

[Texte]

the recommendations of the committee as soon as possible. At the national level we urge the Government of Canada to fight racism at all levels and to encourage most emphatically the Canadian communities and voluntary groups in their efforts in this direction.

Some of these communities and groups have developed a wide variety of measures for promoting organizational activities, protective measures, mediation and dialogue and educational programs; but several problems hinder the capacity of these communities and groups in combatting racism. For example, first, the lack of sufficient resources for anti-racism programs and of mechanisms for information-gathering and co-ordination; second, the often indifferent, abusive and uncertain response of some public agencies and officials; third, the tendency to adapt a merely reactive rather than preventive approach to interracial tension and discrimination; and, finally, a climate of bigotry in society as a whole expressed in a growing acceptance of racial and ethnic disparagement and a withdrawal from the pursuit of equality may have the effect of encouraging racism-prone individuals and groups. Where the message from some public officials, scholars and the media professionals emphasizes the supposed failings of minorities and stereotypically blames them for many pressing social problems, the similar but more violent claims of white supremacist groups may gain a certain pseudo legitimacy.

We have therefore recommended through this brief a number of specific steps to be undertaken, as given on page 9 and the following pages. To combat racism effectively at a national level the association specifically recommends that:

1. The Canadian Human Rights Commission's mandate be expanded to include independent judicial powers in relation to its investigative power and that the Canadian Human Rights Commission be held responsible to the federal Parliament.
2. The Government of Canada create a race relations council with the task of (a) developing a nation-wide communications network to disseminate information materials to the community organizations and public agencies, including the Canadian Human Rights Commission and its counterparts in the provinces; (b) research into causes of interracial tension and discrimination and effective response; and (c) creation of an early warning system through which to identify potential racial, ethnic and religious tensions and conflicts.
3. The Government of Canada declare racism illegal and issue a policy statement of race relations to assure the minority groups of their political, social and legal equality and opportunities of equality being available in society. This policy statement could be developed on the same lines as that of the Government of Ontario. The six-point anti-racism document

[Traduction]

lutte contre le racisme, qui intègre les recommandations du Comité. Au niveau national, nous prions le gouvernement de combattre le racisme à tous les niveaux, et d'encourager au maximum les communautés et les groupes bénévoles canadiens dans leurs efforts en ce sens.

Certains de ces groupes et communautés ont mis au point une grande variété de mesures visant à promouvoir les activités organisationnelles: des mesures de protection, des programmes de médiation, de dialogue et d'éducation. Cependant plusieurs problèmes réduisent la capacité qu'ont ces communautés et ces groupes de combattre le racisme. Par exemple, tout d'abord, l'insuffisance des ressources affectées à la réalisation des programmes de lutte contre le racisme et des mécanismes de collecte de données et de coordination; deuxièmement, la réponse souvent indifférente, abusive et évasive de certains organismes et de certains responsables publics; troisièmement, la tendance à se contenter de réagir après coup à l'éclatement de la tension interraciale et de la discrimination, plutôt que de la prévenir; et enfin, un climat de fanatisme qui se manifeste par une acceptation grandissante du dénigrement racial et ethnique, et un désengagement face à la mission qui consiste à rechercher l'égalité, peut avoir pour effet de stimuler les particuliers et les groupes de tendance raciste. Comme dans leur message, certains fonctionnaires, universitaires et professionnels des media mettent en lumière les prétendues lacunes des minorités et leur imputent automatiquement la responsabilité de l'éclatement de certains problèmes sociaux pressants, les prétentions analogues mais plus virulentes de groupes de Blancs convaincus de leur propre suprématie peuvent acquérir une certaine apparence de légitimité.

Nous avons donc recommandé dans le présent mémoire un certain nombre de mesures précises qui pourraient être adoptées. Elles figurent aux pages 9 et suivantes. Pour combattre efficacement le racisme au niveau national, l'Association recommande précisément:

1. D'élargir le mandat de la Commission canadienne des droits de la personne de manière à y inclure des pouvoirs judiciaires indépendants relatifs à son pouvoir d'enquête, et de rendre la Commission canadienne des droits de la personne comptable au Parlement fédéral;
2. d'amener le gouvernement du Canada à créer un conseil des relations raciales qui aurait pour tâche a) de mettre sur pied un réseau national de communications chargé de diffuser des renseignements aux organisations communautaires et aux organismes publics, y compris la Commission canadienne des droits de la personne et ses entités correspondantes des provinces; b) d'étudier en profondeur les causes de la tension et de la discrimination interraciales, et d'y apporter une solution efficace; et c) de créer un système de détection préventive qui permette de repérer les risques de tensions et de conflits raciaux, ethniques et religieux;
3. d'amener le gouvernement du Canada à rendre illégal le racisme, et à émettre un énoncé de principes sur les relations raciales afin de garantir aux groupes minoritaires l'égalité politique, sociale et juridique de même que des chances égales au sein de la société. Cet énoncé de principes pourrait s'inspirer de celui du gouvernement de l'Ontario. Un document en six

[Text]

outlines the Ontario government's belief in racial equality and promises the full weight of the Ontario law on acts of discrimination.

[Translation]

points qui porte sur la lutte contre le racisme, expose la foi du gouvernement de l'Ontario en l'égalité raciale, et promet que la loi ontarienne sera appliquée dans toute sa rigueur dans les cas où il y a eu discrimination.

• 1105

3. Alienation between minority communities and law enforcement agencies should be addressed through the creation of mechanisms for police-community commissions, improved responsiveness to minority complaints, training for intergroup sensitivity and greater accountability to the community.

5. The ability of local communities to organize against threats of racism and interracial tension and to support the victims depends very much on the existence of effective community-based organizations. The Saskatchewan Association on Human Rights therefore recommends that the Government of Canada aggressively promote the development of national and regional civil rights and anti-racist organizations and pressure provincial departments to provide adequate funding to such organizations. The government should further encourage local governments to relocate public resources to community-based programs.

We also recommend that the Prime Minister's Office support research into the characteristics of effective community programs dealing with racial, ethnic and religious conflict and its prevention and disseminate the results of the research to appropriate public and private organizations.

With these specific recommendations, I am going to pass the turn to Lloyd, for him to deal with the educational aspects and the issues of the natives in the area of human rights.

Mr. Lloyd Robertson (Saskatchewan Association of Human Rights): Members of the special committee will note that my name also appears on the brief presented to you by the Saskatchewan Coalition Against Racism. The Human Rights Association has taken part . . . of the coalition and is in support of the coalition's brief, as well as presenting our own.

There are at least two differences, or there are two areas upon which the Human Rights Association has chosen to expand, in addition to what has been presented to you in the coalition brief. One has already been mentioned to you by SHRC and that is in the area of declaring racism to be illegal as part of a campaign to eradicate racism and racist attitudes in society.

A second difference in our brief is the mention of Indian government. The Saskatchewan Association on Human Rights believes in the principles of Indian government as outlined in the treaties and we are of the opinion that any campaign against racism should not be used as an excuse for pursuing a policy of assimilation.

3. On pourrait combler l'écart qui sépare les communautés minoritaires et les autorités chargées de la mise en application de la loi en créant des mécanismes à l'intention des commissions mixtes de représentants de la communauté et des forces policières, en réagissant davantage aux plaintes formulées par les minorités, en acquérant une plus grande sensibilité aux relations entre les groupes et augmentant la responsabilité face à la communauté.

5. L'aptitude des communautés locales à se prémunir contre les risques de voir surgir le racisme et la tension raciale et à venir en aide aux victimes dépend dans une très large mesure de l'existence d'organisations communautaires efficaces. La *Saskatchewan Association on Human Rights* recommande donc la promotion active par le gouvernement du Canada de la création d'organisations nationales et régionales de protection des droits civils et de lutte contre le racisme, et demande qu'il prie les ministères des provinces de financer adéquatement ces organismes. Le gouvernement devrait aussi inciter les autorités locales à redistribuer les ressources publiques afin d'en affecter davantage aux programmes communautaires.

Nous recommandons aussi que le bureau du Premier ministre soutienne les travaux de recherche sur les caractéristiques des programmes communautaires efficaces qui portent sur les conflits raciaux, ethniques et religieux, et les façons de les éviter, et qu'il transmette les conclusions de ces recherches aux organisations privées et publiques concernées.

Après vous avoir exposé ces recommandations précises, je cède maintenant la parole à Lloyd, qui traitera de l'éducation et des questions de droits de la personne qui intéressent les autochtones.

M. Lloyd Robertson (Saskatchewan Association of Human Rights): Les membres du Comité spécial constateront que mon nom figure aussi sur le mémoire qui vous a été présenté par la *Saskatchewan Coalition Against Racism*. L'Association pour la défense des droits de la personne a participé à la coalition et souscrit à son mémoire, outre qu'elle vous en présente un.

Il existe deux domaines que l'Association a choisi d'étudier, en plus de ceux qui vous ont déjà été présentés dans le mémoire de la coalition. L'un vous a déjà été exposé par la SHRC, soit la nécessité de déclarer le racisme illégal par une campagne visant à enrayer le racisme et les attitudes racistes de notre société.

Deuxième particularité de notre mémoire, nous y parlons de l'autonomie politique des Indiens. La *Saskatchewan Association on Human Rights* croit aux principes qui soutiennent l'autonomie politique des Indiens telle qu'elle est définie dans les traités, et estime qu'aucune campagne de lutte contre le racisme ne doit servir de prétexte à l'exécution d'une politique d'assimilation.

[Texte]

A couple of other differences I would like to mention at this time are not real differences but matters of expansion. The Human Rights Association brief focuses more on the link between racism and economics. The Human Rights Association also believes racism, ethnic chauvinism, religious bigotry, sexism are all part of the same phenomenon and if we are going to structure a campaign that will affect people's attitudes on racism, we will be structuring a campaign to lessen the effect of rigid, absolutist and intolerant thinking. In other words, it will be a campaign to make people more flexible in their thinking and, as a result, more tolerant in their attitudes.

Racism, I think, is a fact of Saskatchewan life stemming from John A. Macdonald's national policy. You will recall that part of that policy involved bringing settlers into this province and, in fact, into the northwest as a whole, to grow food. I recall reading a quote from one Cabinet minister of the day, in which he said that Indians and Chinese do not make good farmers. He said words to this effect: Give me a good Slavic person, bred to the land, with a fat wife and 12 children. Certainly there are a whole lot of racial assumptions going both ways in that kind of attitude.

• 1110

This kind of attitude was reflected later, at the turn of the century, with campaigns around the area of Fort Qu'Appelle that led to the surrender of certain Indian lands, a campaign on the part of whites to the effect that the reserve lands were being wasted and there were better uses for that. Letters between members of the Bar colonists who settled in the northwestern part of this province, founding the City of Lloydminster, indicate a clear intention or desire to find ways of keeping native people out of their city.

These kinds of attitudes, which came from the economic realities upon which this province was founded, have continued until this day. Some five years ago, the City of North Battleford endeavoured to pass a curfew. It became apparent, through the discussions and the debate around that, that the reason for the curfew was that several of the city aldermen believed there were too many native people in North Battleford in the evenings.

Racism has been also part of Saskatchewan's political life.

The Chairman: Mr. Robertson, I hesitate to interrupt you at this point, but if I can put it in a phrase, I think you are preaching to the committed.

Mr. Robertson: Okay.

The Chairman: We start from the premise that racism exists, and the whole purpose of the existence of this committee is to get at the solutions. If I can encourage you to try to assist us in getting to those, I think our time will be most productively spent. It is productively spent to go over the problems, obviously, and I do not in any way want to prevent

[Traduction]

Nous étudions aussi plus en profondeur deux autres points qui ne sont pas vraiment des différences réelles. Le mémoire de l'Association s'attache surtout aux rapports entre le racisme et l'économie. L'Association croit aussi que le racisme, le chauvinisme ethnique, le fanatisme religieux, le sexisme font tous partie d'un même phénomène, et que si nous voulons lancer une campagne qui modifie l'attitude des gens face au racisme, nous devons en préparer une qui ait pour effet d'atténuer les effets d'une mentalité stricte, absolutiste et intolérante. Autrement dit, il faut une campagne qui assouplisse l'esprit des gens, et qui, par conséquent, les rende plus tolérants.

En Saskatchewan, le racisme est, je pense, un fait qui découle de la politique nationale de John A. Macdonald. Vous vous souviendrez que cette politique visait, entre autres choses, à amener des colons dans cette province, et surtout, dans le Nord-Ouest pour y faire de l'agriculture. Je me souviens d'avoir lu une citation d'un ministre de l'époque qui disait que les Indiens et les Chinois ne font pas de bons fermiers. Il disait: «Qu'on me présente plutôt un bon Slave, voué à la terre, marié à une bonne grosse femme et père de 12 enfants». Il se trouve certainement tout un ensemble de préjugés raciaux ambivalents qui font naître ce genre d'attitude.

Plus tard, au tournant du siècle, cette attitude s'est encore manifestée dans des campagnes menées dans la région du Fort Qu'Appelle et qui ont abouti à la cession de certaines terres indiennes. Cette campagne a été reménée par des Blancs et a causé le gaspillage de terres de réserve qui auraient pu être mieux utilisées. Des lettres qu'ont échangé des membres du Barreau et des colons qui se sont installés dans le nord-ouest de cette province, pour fonder la ville de Lloydminster, traduisent une intention bien claire de trouver des façons de garder les Autochtones hors des murs.

Ce genre d'attitude, qui s'explique par la conjoncture économique qui existait à l'époque de la fondation de cette province, s'est perpétué jusqu'à nous. Il y a environ cinq ans, la ville de North Battleford tentait de décréter le couvre-feu. Il est ressorti des discussions et des débats qui ont porté sur cette décision que la volonté de décréter le couvre-feu venait du fait que plusieurs des conseillers estimaient qu'en soirée, la ville de North Battleford accueillait un trop grand nombre d'Autochtones.

Le racisme a aussi fait partie de la vie politique de la Saskatchewan.

Le président: Monsieur Robertson, j'hésite à vous interrompre, mais il me semble que vous prêchez des convertis.

M. Robertson: Je vois.

Le président: Nous partons du principe que le racisme existe et que le seul but de ce Comité est d'y apporter des solutions. Si je peux vous inciter à essayer de nous aider à y parvenir, je pense que le temps que nous y mettrons sera très efficacement utilisé. Il est certainement rentable d'étudier les problèmes, et je ne veux certainement empêcher personne de le faire, mais il

[Text]

anyone from doing that, except that it might preclude the possibility of our spending the maximum of our time on solutions. So if we can go to your recommendations or models or solutions that you would put to us, I think we would be delighted to try to work on that with you.

Mr. Robertson: Okay, thank you for that interjection. As you can probably tell, I am a lover of history, particularly Saskatchewan history, and I had hoped to share some of that with you. I will continue, but not in that fashion.

We believe provincial and federal governments are to be commended for much of the action that has been taken so far with regard to human rights legislation, with regard to affirmative action and contract compliance, and our only criticism in those areas is that much more needs to be done. The powers of the human rights commissions, federally and provincially, should be strengthened; affirmative action should be pursued more vigorously. That kind of thing should take place.

What has happened, in large part because of the actions taken in the past, is that overt discrimination is no longer fashionable. To a degree, discrimination has been driven underground. In a sense that is a positive thing, although it makes the task of enforcement of human rights legislation sometime more difficult. But it is a positive factor that those who promote racist views are having to hide those views to a degree.

Inasmuch as we have made progress in that field, the next phase we see in combatting racism is to conduct a campaign that will affect people's attitudes. This campaign should include the school systems, use of the school systems and education. It is true we cannot legislate attitudes, but we can make a start in initiating an examination of views and values. We can provide more incentives for cross-cultural education, not just in the primary and secondary school systems, but also the education dealing with professionals who will be dealing directly with many minorities, such as policemen, social workers, teachers and educators.

Cross-cultural education in and of itself may not be sufficient. In fact, to someone who already holds racist views, cross-cultural education may only emphasize the differences, the weirdness, the strangeness of another minority. Therefore, particularly in the school systems, visible minorities must be seen in modern everyday situations. This should include, by the way, advertising on television and other media. Work should be done, resources should be released to develop histories of minorities in this country. You know, the Chinese and the blacks have been in this country for 125 years, and yet the general attitude is that they are recent immigrants, that they are somehow not Canadian.

[Translation]

ne faudrait pas que cela nous empêche de consacrer un maximum de temps à la découverte de solutions. Ainsi, si vous voulez nous soumettre vos recommandations ou solutions, nous nous ferons un plaisir de nous attaquer à la tâche avec vous.

M. Robertson: Très bien, je vous remercie de votre intervention. Vous l'aurez deviné, j'adore l'histoire, et suivant celle de la Saskatchewan, et j'aurais voulu en parler avec vous. Je continuerai néanmoins à le faire, mais d'une autre façon.

Nous croyons que les gouvernements provincial et fédéral méritent d'être félicités pour les mesures qu'ils ont prises en ce qui concerne la législation sur les droits de la personne, l'action positive et l'exécution de contrats. Le seul reproche que nous pourrions faire dans ce domaine est qu'il reste encore beaucoup à accomplir. Les pouvoirs des commissions des droits de la personne, fédéral comme des provinces, doivent être accrus et les programmes d'action positive doivent être réalisés de façon plus dynamique. Voilà ce qu'il faut faire.

Il se trouve aujourd'hui, en raison surtout des mesures qui ont été prises par le passé, que la discrimination ouverte n'est plus de mise. Dans une certaine mesure, la discrimination a dû se retrancher dans l'illégalité. Dans un sens, c'est un aspect positif, bien que parfois la mise en application de la Loi sur les droits de la personne en soit d'autant plus difficile. Il n'en reste pas moins qu'il faut considérer comme un élément positif le fait que ceux qui favorisent le racisme doivent en quelque sorte le faire de façon cachée.

Dans la mesure où nous avons réalisé des progrès, la prochaine étape à entreprendre est de combattre le racisme par une campagne qui modifiera l'attitude des gens. Elle pourrait mettre à contribution les systèmes scolaires, se servir des systèmes scolaires et de l'éducation. Il est vrai que nous ne pouvons légiférer en matière d'attitudes, mais nous pouvons faire un premier pas en entreprenant un examen des points de vue et des valeurs. Nous pouvons offrir davantage d'encouragements en matière d'éducation multiculturelle, non seulement aux niveaux d'enseignement primaire et secondaire, mais aussi dans les programmes d'éducation offerts aux professionnels qui auront directement affaire à de nombreux représentants de minorités, comme les agents de police, les travailleurs sociaux, les enseignants et les éducatrices.

L'éducation multiculturelle comme telle pourrait ne pas suffire. En réalité, aux yeux d'un raciste, l'éducation multiculturelle ne peut qu'accentuer les différences, la bizarrerie, l'étrangeté, d'une minorité. Par conséquent, dans les systèmes scolaires surtout, les minorités visibles doivent être présentées dans des situations quotidiennes actuelles. Il pourrait s'agir, entre autres choses, de publicité à la télévision et dans d'autres médias. Des travaux pourraient être effectués, des recherches publiées pour faire connaître l'histoire des minorités au pays. Vous savez, les Chinois et les Noirs sont au Canada depuis 125 ans, mais on considère encore de façon générale qu'ils sont des immigrants de fraîche date, qu'ils ne sont pas vraiment canadiens.

[Texte]

Support systems should be provided for children of minorities attending schools. In the case of the treaty Indians, we believe the federal government has a special responsibility, and we believe this responsibility applies to both on-reserve and off-reserve Indians, and we believe investigations should be undertaken to release resources to assist in education specifically directed at urban Indian children.

In addition, there should be the development of an anti-racism curricula. This would involve a curricula, perhaps at the secondary level, which would examine the history of racism, which would examine the purposes of racism, the roots of racism, and the causes of ongoing racist attitudes in society. In that respect, perhaps this kind of curricula could be tailored towards regional histories, such as the history I started to introduce you to of our province.

With that I will give up the mike and answer any questions you may have.

The Chairman: Okay. Thank you, Mr. Robertson and Dr. Juyal.

I start with Mr. Paproski.

Mr. Paproski: I would like to know who funds your organization.

Dr. Juyal: The association is funded through various sources. Our basic source is the individual membership and the groups that belong to it. In addition, we receive sustaining grants for specific projects both from the provincial government as well as from the federal government. So various agencies or the departments of the federal government or the provincial government have been involved in supporting the organization. It also makes independent appeals from time to time, and it carries out a number of projects in the province which also generate money towards the general funding of the association.

Mr. Paproski: Doctor, what is your budget for the year?

Dr. Juyal: It is a relatively small budget, I think. Lloyd could probably throw some light on this.

Mr. Robertson: Our budget for this year is in the neighbourhood of some \$93,000.

Mr. Paproski: I would like you to elaborate on one thing. You said the Prime Minister's Office should do research into effective community programs. Could you elaborate a little more on that? Do you want the PMO's office to get involved with a desk, a certain desk? What exactly do you want there?

Dr. Juyal: The premise behind the suggestion is that racism, which I think the committee, particularly the chairman, has already reminded us of, is a pervasive fact of life in Canada, and it has been so since the inception of Canada as a white nation. Because the nature of the problem is national, it should

[Traduction]

Des systèmes d'appui doivent être offerts aux enfants minoritaires qui fréquentent l'école. En ce qui concerne les Indiens qui sont partie de traités, nous croyons que le gouvernement fédéral a une responsabilité spéciale qu'il doit exercer tant à l'endroit des Indiens qui vivent dans les réserves qu'à l'endroit de ceux qui vivent à l'extérieur de celles-ci. Nous pensons aussi que des études doivent être faites dans le but d'affecter des ressources pour soutenir un mode d'enseignement qui serait spécialement offert aux enfants indiens des communautés urbaines.

En outre, il faudrait préparer un programme d'enseignement qui luttent contre le racisme. Il s'agirait d'un programme d'enseignement, au niveau secondaire peut-être, qui traiterait de l'histoire des buts et des racines du racisme et de la raison pour laquelle se perpétuent des attitudes racistes dans la société. À cet égard, ce type de cours pourrait être façonné de manière à tenir compte de l'histoire des régions, comme celle que j'avais commencé à vous présenter au sujet de notre province.

Je cède maintenant le micro, et suis prêt à répondre à toutes questions que vous voudrez bien me poser.

Le président: Je vous remercie, MM. Robertson et Juyal.

Vous avez la parole, monsieur Paproski.

M. Paproski: J'aimerais savoir qui finance votre organisation.

M. Juyal: L'Association est financée par diverses sources, mais notre principal mode de financement demeure la perception des droits auprès des membres inscrits à titre privé et des groupes qui en font partie. En outre, nous recevons des gouvernements fédéral et provincial des subventions de substance en vue de la réalisation de projets. Ainsi, divers organismes ou ministères des gouvernements fédéral et provincial ont contribué au maintien de l'organisation. L'Association lance à l'occasion des campagnes de souscription, et réalise dans la province un certain nombre de projets qui permettent de recueillir des fonds qu'elle affecte à son financement général.

M. Paproski: À combien s'élève votre budget pour l'année?

M. Juyal: C'est un budget assez modeste, je pense. Lloyd pourrait peut-être vous en dire davantage.

M. Robertson: Cette année, notre budget s'établit aux environs de 93,000 dollars.

M. Paproski: J'aimerais que vous nous parliez davantage d'un certain aspect. Vous avez dit que le Cabinet du premier ministre devrait effectuer des recherches sur des programmes communautaires efficaces. Pourriez-vous préciser? Voulez-vous dire que le Cabinet du premier ministre devrait se doter d'un certain service? Que voulez-vous dire exactement.

M. Juyal: La raison de cette suggestion est que comme le Comité, et plus particulièrement, le président nous l'ont rappelé, le racisme est inhérent à la vie canadienne, et il en est ainsi depuis que le Canada s'est constitué en tant que nation blanche. Puisque le problème est d'envergure nationale, il doit être traité de façon nationale ou être reconnu comme ayant

[Text]

be given a national dimension or a national significance, and the best office in that regard is the Prime Minister's Office.

• 1120

What we are suggesting is that the Prime Minister's Office take the responsibility of both studying and creating the research in this particular direction and taking the action or policy initiatives which may be necessary. There are two reasons. One is that Canada being a federal state, it can only legislate in so many areas without affecting the jurisdiction of the provinces, particularly within the scope of the Charter of Rights and Freedoms. Secondly, the Office of the Prime Minister could persuasively impress on the premiers and the provincial governments, because of this informal process, whereby racism becomes something like a battle to be combatted at a national level jointly by the federal government and the provincial governments, and we think the Office of the Prime Minister is the best avenue in this regard.

Mr. Paproski: What about the office of the multiculturalism secretariat, if it were to be made a full ministry? Do you think that would be a viable area where they could dwell on it? Or do you really feel in your own mind the PMO's office should have some sort of desk for this particular thing? What about the secretary of state or multiculturalism department? Can it be of help, or are they just spending money foolishly in that department?

Dr. Juyal: I think the problem can be addressed quite seriously by elevating the status of the Minister of Multiculturalism. Unfortunately, it does not have a senior Cabinet level in terms of a decision-making role. In fact, as you will recall, in the history of the office of the ministry of multiculturalism, it was within the Secretary of State department. In fact, it had an extremely limited budget when Dr. Haidaz was appointed in 1971.

The other thing is that whenever any issue, which becomes of crucial importance—and in our opinion, racism is of national crucial importance—the Prime Minister's Office has taken specific charge of their particular funds. In 1968, when the Prime Minister got concerned about Canadian foreign policy, he appointed a task force. The PMO's office took the responsibility. The same thing is true in other areas.

I am not rejecting the role of the minister of multiculturalism, and I cannot subscribe to the idea that the multiculturalism ministry office is a waste of public funds, either. Of course not. But it is the seriousness, the importance; and that can come where the office of the minister of multiculturalism becomes a symbiotic partner in that process of combatting, if racism has to be combatted, nationally in Canada.

Mr. Paproski: You have in this area problems with the Ku Klux Klan and the so-called Western Guard. Has this just happened in the last five years? Can you elaborate a little on that—some of the instances that were happening?

Dr. Juyal: First, Lloyd had the opportunity... he could have given a slight reference, that in the 1930s the Ku Klux

[Translation]

une portée nationale, et il nous semble donc que le Cabinet du premier ministre est le mieux placé pour s'occuper de la question.

Ce que nous suggérons, c'est que le Cabinet du Premier ministre entreprenne des études et encourage la recherche à ce sujet, et qu'il prenne les mesures et les initiatives politiques qui s'imposent. Nous faisons cette suggestion pour deux raisons. D'abord, le Canada étant un État fédéral, il ne peut légiférer dans certains domaines sans empiéter sur la compétence des provinces, particulièrement dans le cadre de la Charte des droits et libertés. Ensuite, le Cabinet du Premier ministre pourrait persuader les premiers ministres et les gouvernements provinciaux, grâce à ce processus officieux, que le racisme doit être combattu à l'échelle nationale, à la fois par le gouvernement fédéral et par ses homologues provinciaux. Nous pensons que le Cabinet du Premier ministre est le mieux placé pour ce faire.

M. Paproski: Seriez-vous d'accord pour que la Direction du multiculturalisme devienne un ministère à part entière? Pensez-vous que cela serait une solution viable? Ou alors, croyez-vous réellement que le Cabinet du Premier ministre pourrait compter un service chargé de ce dossier? Et que faites-vous du Secrétariat d'État et de la Direction du multiculturalisme? Peuvent-ils être utiles, ou jettent-ils tout simplement l'argent par les fenêtres?

M. Juyal: Je pense qu'on pourrait résoudre le problème assez facilement en améliorant le statut de la Direction du multiculturalisme. Malheureusement, le ministre d'État qui en est responsable n'a pas beaucoup d'influence sur les décisions du Cabinet. D'ailleurs, vous vous souviendrez qu'historiquement la Direction du multiculturalisme dépend du Secrétariat d'État et qu'elle avait un budget extrêmement limité lorsque M. Haidaz y a été nommé en 1971.

Par ailleurs, chaque fois qu'un problème est devenu d'une importance cruciale à l'échelle nationale, ce qui est selon nous le cas du racisme, le Cabinet du Premier ministre s'en est occupé expressément. En 1968, par exemple, lorsque le Premier ministre a décidé d'élaborer une politique étrangère pour le Canada, il a nommé un groupe de travail et en a confié la responsabilité à son Cabinet. Il serait possible de faire la même chose dans d'autres domaines.

Je ne veux pas nier le rôle du ministre d'État au Multiculturalisme, et je ne peux affirmer non plus que sa direction constitue un gaspillage de fonds publics. Bien sûr que non. Cependant, il lui manque un certain poids, qu'elle pourra acquérir lorsqu'elle participera étroitement à la lutte contre le racisme au Canada, si toutefois il doit y avoir une lutte dans ce domaine.

M. Paproski: Vous avez à ce propos des problèmes avec le *Ku Klux Klan* et ce qu'on appelle la *Western Guard*. Ces difficultés datent-elles seulement des cinq dernières années? Pouvez-vous nous décrire la situation un peu plus en détail?

M. Juyal: Premièrement, Lloyd aurait pu mentionner que dans les années 1930, le *Ku Klux Klan* a été extrêmement

[Texte]

Klan became extremely powerful in the Province of Saskatchewan, which included the political forces of this province. In the last five years, as you have pointed out correctly, the Ku Klux Klan elements, the Western Guard elements, certain elements within the Western Canada Concept party, and certain other individual groups and individuals—for instance, there has been a recurrence of propaganda against native Indians in the universities here, or in institutions. So the problem is occurring again and again. It has not surfaced at the level of serious racial tension, but the potential is there. As the conscience of human rights in the Province of Saskatchewan, we consider it extremely important to warn the provincial, local, and federal governments, and therefore the situation does not arise, because we believe in prevention rather than treatment after the problem has occurred.

Mr. Robertson: Let me just also respond to that question. Within the last four or five years the Klan in Alberta has sent organizers to this province and has been soliciting memberships, has distributed material, and . . .

Mr. Paproski: How do you know the Klan is in Alberta?

• 1125

Mr. Robertson: The material we received in our possession listed the Alberta Klan as being a society under the Alberta Societies Act and gave an Alberta address for further information.

So we know that the Klan has been active to an extent in this province. However, we have seen no evidence that the Klan has been successful in any mass way in recruiting memberships. This is not to say that the attitudes represented by the Klan, of course, do not exist. We have on file correspondence from a former leadership candidate for one of the political parties, for example, stating that he is sick and tired of hearing of concerns for human rights for minorities, that he is more concerned about human rights of majorities. That kind of attitude is prevalent and is something we should be aware of.

The Chairman: Mr. Robertson, thank you.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I am sure that the chairman will ask you for a copy of your annual report so if you could submit that to us that will eliminate a whole bunch of questions on certain statistics that we would appreciate knowing in terms of your case-load.

How many members or commissioners are there in your Saskatchewan Human Rights Commission?

Dr. Juyal: I think probably I should clarify that we are not representing the commission; we are representing the civilian group in the province, a non-government agency. The commission, I understand, has seven members, and it administers the Human Rights Code in the Province of Saskatchewan. We are

[Traduction]

puissant en Saskatchewan et a même attiré certaines forces politiques de la province. Au cours des cinq dernières années, comme vous l'avez souligné à juste titre, le *Ku Klux Klan*, la *Western Guard*, certains éléments du parti *Western Canada Concept* et divers autres groupes et particuliers ont fait sentir leur action; par exemple, on a noté une augmentation de la propagande contre les Indiens dans nos universités et nos autres établissements d'enseignement. Le problème se répète donc, il ne s'agit pas encore de graves tensions raciales, mais le potentiel est là. À titre de défenseurs des droits de la personne en Saskatchewan, nous jugeons extrêmement important d'avertir les autorités provinciales, locales et fédérales afin d'éviter que la situation ne dégénère, parce que nous croyons qu'il vaut mieux prévenir que guérir.

M. Robertson: Permettez-moi de répondre également à cette question. Au cours des quatre ou cinq dernières années, le *Klan* d'Alberta a envoyé des organisateurs dans notre province pour recruter des membres, distribuer du matériel et . . .

M. Paproski: Comment savez-vous que le *Klan* est implanté en Alberta?

M. Robertson: Selon les documents que nous avons en notre possession, le *Klan* d'Alberta est enregistré en vertu de la loi albertaine sur les sociétés et donne une adresse en Alberta pour les gens qui désirent de plus amples renseignements.

Nous savons donc que le *Klan* est implanté jusqu'à un certain point dans une province; cependant, rien ne prouve qu'il ait réussi à y recruter beaucoup de membres. Cela ne veut pas dire évidemment que les attitudes que prône le *Klan* n'existent pas. Nous avons par exemple dans nos dossiers des lettres d'un ancien candidat à la direction d'un parti politique, dans lesquelles celui-ci affirme en avoir assez d'entendre constamment invoquer les droits des minorités et dit se préoccuper davantage de ceux des majorités. Ce genre d'attitude est répandu, et il faut en être conscient.

Le président: Merci, monsieur Robertson.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je suis sûr que le président vous demandera un exemplaire de votre rapport annuel; par conséquent, si vous pouviez nous en faire parvenir un, cela nous éviterait toute une série de questions sur certaines statistiques que nous aimerions connaître, par exemple au sujet du nombre de cas dont vous vous occupez.

Combien de membres ou de commissaires la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan compte-t-elle?

M. Juyal: Je dois vous préciser que nous ne représentons pas la Commission, mais plutôt un organisme non gouvernemental regroupant de simples citoyens de la province. Si je me souviens bien, la Commission compte sept membres et est chargée d'appliquer le code des droits de la personne de la Saskatchewan. Pour notre part, nous sommes un groupe de

[Text]

a voluntary group of 500 individuals, plus we include a number of organizations which are affiliated with us.

Mr. Lewycky: What would you consider your association with the Saskatchewan Human Rights Commission to be then?

Dr. Juyal: The association came into being several years before the commission came into existence. We consider as one of the forces behind the creation of the commission... We have enjoyed an excellent relationship in terms of resolving or in terms of dealing with the issues of human rights in the province, and that relationship has been in terms of co-operation and deliberations between the commission and the association. The Attorney General in the past 12 years in this province has always asked us from time to time for assistance in many of the areas. As well, we have provided or offered assistance in the areas where we can be of benefit to the commission as well as to the department of the Attorney General.

The point I should like to make is that, whereas the commission's role and the scope of the jurisdiction is extremely narrow because it only administers in the area of employment, housing, labour, etc. insofar as the Human Rights Code of the province is concerned, we will take anything which falls within the general dimensions of human rights, civil liberties, individual or collective minority rights.

Mr. Lewycky: Would it be correct to say just by looking at your objectives that you have more of an educational and citizen advocacy role to play... encouraging research, that type of idea?

Dr. Juyal: Education is indeed an essential and integral part of our activities, and it does appear that we are more concerned with approaching the population in general; but our investigative role has been equally powerful. In fact, probably we have taken as many as 2,000 cases since our existence, from Uranium City to the south of Saskatchewan. But our resources are limited in the sense that we are not a government agency and we do not have the power to investigate. We have been successful in the sense that in many cases the problem was resolved before the process, in terms of being brought to the court, came up.

The Chairman: One final short question.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

You say that some 93% of students entering grade 7 drop out and 90% would return if conditions were right. What model do you have for that, or what basis do you have for that suggestion?

Mr. Robertson: Yes. Those figures come from a report—I should mention it has not been officially released by the Department of Education—which is a provincial study of intercultural schools. The report went on to interview in some depth a cross-section of the drop-outs involved. The results of the interviews are generally in line with our recommendations on education.

[Translation]

500 bénévoles, et nous englobons également un certain nombre d'organismes affiliés.

M. Lewycky: Quels sont alors vos liens avec la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan?

M. Juyal: Notre association existe depuis plus longtemps que la Commission. Nous nous considérons d'ailleurs comme une des forces qui ont permis la création de la Commission... Nous entretenons avec elle d'excellentes relations en ce qui concerne les problèmes liés aux droits de la personne dans la province; il y a en effet beaucoup de coopération et de discussions entre la Commission et notre association. Par ailleurs, le Procureur général de la province nous a souvent demandé, au cours des 12 dernières années, de l'aider à régler de nombreux cas. Nous avons offert ou accordé notre aide dans les domaines où nous pouvons être utiles à la Commission et au Procureur général.

J'aimerais aussi souligner que, alors que le mandat de la Commission est extrêmement restreint parce que celle-ci est chargée seulement des domaines visés par le code provincial des droits de la personne, par exemple l'emploi, le logement et l'activité syndicale, nous nous occupons de tous les aspects des droits de la personne, des libertés civiles, ainsi que des droits individuels et collectifs des membres des minorités.

M. Lewycky: Serait-il exact de dire, si l'on considère simplement vos objectifs, que vous jouez surtout un rôle d'éducation et de parrainage civique, en encourageant les recherches et les autres initiatives de ce genre?

M. Juyal: L'éducation fait effectivement partie intégrante de notre activité, et nous pouvons sembler plus préoccupés de toucher la population en général; cependant, nous avons également mené des enquêtes importantes. En fait, nous avons probablement étudié 2,000 cas depuis notre création, qui venaient aussi bien d'Uranium City que du sud de la Saskatchewan. Cependant, nos ressources sont limitées puisque nous ne sommes pas un organisme gouvernemental et que nous n'avons pas de pouvoirs d'enquête. Nous pouvons cependant revendiquer certains succès, en ce sens que dans bien des cas, nous avons réussi à régler les problèmes hors cour.

Le président: Une dernière question, brièvement.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Vous dites qu'environ 93 p. 100 des élèves qui entrent en septième année abandonnent l'école et que 90 p. 100 d'entre eux y reviendraient si les conditions s'y prêtaient. Sur quelles bases fondez-vous cette affirmation?

M. Robertson: Ces chiffres sont tirés d'une étude provinciale sur les écoles interurbaines; je dois cependant préciser qu'elle n'a pas été rendue publique par le ministère de l'Éducation. Les auteurs de l'étude ont interrogé assez longuement un échantillon de ces crocheurs. Les résultats de ces entrevues coïncident généralement avec nos recommandations sur l'éducation.

[Texte]

There is a need for more support services in the form of teacher aids, tutoring, counselling, elders—Indian elders—being involved in the educational system. There is a need for alternate schools; survival schools, if you will. There is a need for changes in curriculum, highlighting native history in this area. There is a need for a broader selection of classes, perhaps offering Cree as an alternative to French in some schools, Saulteaux in others; offering classes such as Indian studies or at least incorporating large parts of the Indian studies curriculum that is being developed by the Saskatchewan Indian Federated College into the social studies curriculum. These are all ideas that came out of that study referred to.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Mr. Robertson, I have been told most studies show that if you teach students about racism it does not really make them less racist. Do you still advocate a course on racism under those . . . ?

Mr. Robertson: There are different approaches in developing a curriculum. One approach is to preach, to preach that racism is here and that it is wrong. I do not think that is the most effective approach. I think a more effective approach in a course dealing with racism would involve, of course, the teaching of certain basic historical facts, but it would also incorporate a values clarification model, where students would get in touch with their own beliefs and their own views and be encouraged to examine those for their relevance. Views could be changed through experiences that could be set up in the classroom situation.

Dr. Juyal: If I may add, Mr. Mitges, Lloyd is suggesting—and it is the position of the association—that it is a positive approach which should be taken in the curriculum or contents of the classes. For instance, we are talking not in terms of the ills or the negative aspects of racism, not even to refer to racism at all. We are saying human rights should become part of the curriculum; and second, that it is the equality of people, the equality of colours and races, rather than the negative aspects. If that is the foundation on which education is imparted to children, they would be able to argue; they would be able to perceive themselves that they should not become victims of unnecessary negative propaganda in terms of racial discrimination.

The Chairman: Excuse me, Mr. Mitges, if I may. We have heard this time and time and time again, this feeling that this should help. Are you aware of the existence of any such model in Canada that is working?

Dr. Juyal: It has not yet been implemented in Canada, so I cannot hypothesize on the basis of whether it is really working or not working. But it has become part of the curriculum, for instance, of countries like Sweden, and it does work.

[Traduction]

Il faut accroître les services de soutien, par exemple créer du matériel pédagogique, instituer des cours particuliers et des séances d'orientation, et faire participer les Indiens âgés à l'activité scolaire. Il faut aussi des écoles de substitution, ou de survie si vous préférez. Il faut changer les programmes, en mettant l'accent sur l'histoire autochtone, et offrir un plus vaste choix de cours, par exemple enseigner le cri plutôt que le français dans certaines écoles ou le saultaux dans d'autres; il faut aussi donner des cours sur la culture indienne, ou du moins incorporer dans les programmes d'études sociales d'importants éléments du programme d'études indiennes que le *Saskatchewan Indian Federated College* est en train de mettre au point. Toutes ces idées sont tirées de l'étude que j'ai mentionnée tantôt.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: Monsieur Robertson, j'ai entendu dire que, selon la plupart des études, ce n'est pas en donnant des cours sur le racisme que l'on combat cette attitude parmi les étudiants. Dans ces circonstances, préconisez-vous toujours de donner de tels cours?

M. Robertson: Il y a diverses façons d'élaborer un programme. On peut faire de longs sermons sur les méfaits du racisme, mais je ne pense pas que ce soit la solution la plus efficace. Je pense qu'il est préférable, dans un cours portant sur le racisme, d'enseigner évidemment certains faits historiques de base, mais également d'inclure un modèle de clarification des valeurs permettant aux étudiants de prendre conscience de leurs propres convictions et opinions et d'en étudier le bien-fondé. Il est possible ensuite de changer ces opinions grâce à des expériences qui se font en classe même.

M. Juyal: Si vous me le permettez, monsieur Mitges, j'ajouterais que Lloyd suggère, comme nous d'ailleurs à l'Association d'aborder de façon positive la question des programmes et du contenu des cours. Par exemple, nous ne pensons pas qu'il soit nécessaire de parler des dangers ou des méfaits du racisme, ni de faire mention de ce problème. Nous estimons que le programme devrait être axé sur les droits de la personne et mettre en relief l'égalité des peuples, quelles que soient leur couleur et leur race, plutôt que les effets négatifs du racisme. Si c'est sur ces bases que les enfants apprennent, ils sont mieux en mesure de discuter. Ils peuvent s'apercevoir eux-mêmes qu'ils ne voudraient pas être victimes d'une propagande inutilement négative qui constituerait de la discrimination raciale.

Le président: Excusez-moi, monsieur Mitges, mais nous avons déjà entendu cet argument à maintes reprises. Savez-vous qu'il existe au Canada un modèle de ce genre qui fonctionne bien?

M. Juyal: Cette méthode n'a pas encore été appliquée au Canada; il est donc difficile de savoir si elle fonctionne ou non. Cependant, ces éléments font partie du programme scolaire de pays comme la Suède, et la méthode s'y avère efficace.

[Text]

The Chairman: Thank you.

[Translation]

Le président: Merci.

• 1135

Mr. Mitges: Just one short question. What do you perceive is the role of the media in combatting racism and in fostering better relations between all the ethnic groups?

Dr. Juyal: I think probably one way to look at it since we do not have sufficient empirical data to suggest right here on the basis of a tentative observation, is in the Keegstra affair in Alberta, to a certain point I think, the element of yellow journalism appeared where it reflected a negative aspect. For instance, did it deserve that kind of importance, national significance, both for the electronic media as well as the news media? I think it is from that point of view that from time to time certain segments of the press have taken this sensational approach which creates a more polarized, a more dangerous, a more negative approach towards the whole issue of racial harmony.

I would like to see, for instance, the news stories, television stories and radio stories covering the aspects of racial harmony in general, covering the aspects in terms of promoting. There is nothing of that kind of research undertaken because it does not excite the reader; and because it does not excite, therefore it is not the most saleable or has the most marketable news content. That is an unfortunate development. Unfortunately that is the North American basis of news reporting.

Mr. Mitges: Thank you.**The Chairman:** Thank you, Mr. Mitges.

Dr. Juyal, I think it would be most important for us, following on the question I put to you in terms of the model, that we have from you, if you have it available to you, the Swedish model of the racism curricula. I did not in any way want to criticize the position you are taking. I think it is a valid position in terms of perception and feeling, but what I wanted to highlight is that we can hear till the cows come home that it should help. And I suppose we could try to reinvent the wheel if we had to. But if there is an existing model that exists that is working, it would be important for us, I think, to see it, and if you have a copy of that or can direct us as to where we might find it, it would be most helpful.

Dr. Juyal: Yes, we would be delighted to provide the information as soon as possible.

Mr. Paproski: Mr. Chairman, just one little . . .

The Chairman: I will, Mr. Paproski, but Mr. Robertson wanted to make a comment.

Mr. Robertson: Yes. On the development of an anti-racism curricula, I am aware of an effort to develop such a curricula in England, and I can get you copies of that as well.

The Chairman: Okay. Thank you.

M. Mitges: Juste une petite question. Quel rôle les médias devraient-ils jouer selon vous pour combattre le racisme et promouvoir de meilleures relations entre les groupes ethniques?

M. Juyal: Nous n'avons pas suffisamment de données empiriques pour faire des observations même hypothétiques à ce sujet, mais je pense que dans l'affaire Keegstra, en Alberta, l'influence de la presse jaune s'est malheureusement fait sentir jusqu'à un certain point. Par exemple, cette affaire méritait-elle autant d'importance, au niveau national, tant de la part des médias électroniques que de la presse écrite? De ce point de vue, je pense qu'il arrive que certains secteurs de la presse jouent sur ce sensationnalisme, qui polarise encore davantage les attitudes sur toute la question de l'harmonie raciale, ce qui ne fait qu'aggraver le problème.

J'aimerais par exemple que les journaux, la télévision et la radio traitent de l'harmonie raciale en général, pour essayer de la promouvoir. Cependant, ils ne réalisent jamais ce type de reportages parce que cela n'intéresse pas le public. Par conséquent, les nouvelles de ce genre ne se vendent pas très bien. C'est malheureux, mais c'est ainsi que se fait l'information en Amérique du Nord.

M. Mitges: Merci.**Le président:** Merci, monsieur Mitges.

Monsieur Juyal, je pense qu'il serait très important pour nous, pour faire suite à la question que je vous ai posée sur l'existence d'un modèle de programme sur le racisme, que vous nous parliez si possible de l'expérience suédoise. Je n'avais nullement l'intention de critiquer votre position. Je pense qu'elle est très valable, du point de vue des perceptions et des sentiments, mais je voulais vous signaler que nous pourrions discuter de l'utilité de ce programme jusqu'à la semaine des quatre jeudis. Nous pourrions aussi essayer de réinventer la roue s'il le fallait . . . Cependant, s'il existe déjà un modèle qui fonctionne, je pense qu'il serait important que nous en prenions connaissance. Si vous avez des renseignements à ce sujet ou que vous puissiez nous dire où nous pourrions en trouver, ce serait donc très utile.

M. Juyal: Oui, nous nous ferons un plaisir de vous communiquer ces renseignements le plus tôt possible.

M. Paproski: Monsieur le président, juste une petite . . .

Le président: Oui, monsieur Paproski, mais M. Robertson voulait d'abord faire un commentaire.

M. Robertson: Oui. Je sais que les Britanniques sont en train d'élaborer un programme de lutte contre le racisme, et je pourrais obtenir pour vous des renseignements sur ce sujet aussi.

Le président: Bien. Merci.

[Texte]

Mr. Paproski: Doctor, are there Eckvilles in Saskatchewan?

Dr. Juyal: Alberta.

Mr. Paproski: No, I know it is in Alberta, but are there Eckvilles, as such, in Saskatchewan? Thanks for telling me.

The Chairman: Let me interfere at this point. Mr. Paproski, I took great pains to stop Mr. Robertson in terms of talking about the problem, and I know we are concerned about hearing about the problems, and maybe it does some good to from time to time highlight them. But in as much as I did cut Mr. Robertson off when he was trying to set it up and set up the historical context in which he was going to make his recommendation, may I be so bold as to exercise the same...

Mr. Paproski: Yes, you may, and I will ask the question after we close this off. Thank you.

The Chairman: Okay. Mr. Paproski, thank you for permitting me that latitude.

Dr. Juyal and Mr. Robertson, thank you very much for participating in our endeavours this morning. The message you brought to us is most helpful and we will look forward to receiving those materials from you.

Dr. Juyal: Thank you, Mr. Chairman and members of the special committee. We do hope you will seriously consider including two of our fundamental recommendations; that an anti-racism act be enacted, and second, that a Canadian race relations council be created. Thank you once again for the opportunity.

Mr. Robertson: Thank you.

• 1140

The Chairman: Gentlemen, welcome to our deliberations. We have copies of your brief, which are being distributed. Inasmuch as we have not had the opportunity to go through it, perhaps I could invite you at least to highlight it for us, since time will probably not permit your reading it verbatim. After that, we would want to have the opportunity to participate in a question and answer period with you.

Mr. Vikas Khaladkar (Native Metal Industries Ltd. and N.M.I. Holdings Ltd.): Thank you, Mr. Chairman. Mr. Chairman, Native Metal Holdings and Native Metal Industries are the only native owned and controlled businesses of their kind in Canada. We welcome the opportunity to share with you our unique approaches to human resource development.

The main objective of the holding company is to provide a holistic human resource development program that integrates technical job and life-skills training in conjunction with work experience. The main objective of Native Metal Industries, the operating company, is to operate a steel-shredding business in a profitable and competitive manner within the private sector.

[Traduction]

M. Paproski: Monsieur, existe-t-il des cas comme celui d'Eckville en Saskatchewan?

M. Juyal: En Alberta.

M. Paproski: Non, je sais qu'Eckville se trouve en Alberta, mais existe-t-il d'autres cas du genre en Saskatchewan? Merci quand même de la précision.

Le président: Permettez-moi de vous interrompre. Monsieur Paproski, j'ai fait tout ce que j'ai pu pour empêcher M. Robertson de parler de ce problème. Je sais que cela nous intéresse et qu'il peut être bon pour nous d'avoir des éclaircissements à ce sujet. Cependant, puisque j'ai arrêté M. Robertson lorsqu'il voulait exposer le problème et le situer dans le contexte historique dans lequel s'inscrivait sa recommandation, puis-je me permettre d'exercer la même...

M. Paproski: Oui, et je poserai ma question dès que nous en aurons terminé avec ceci. Merci.

Le président: Bon. Monsieur Paproski, merci de m'avoir accordé cette liberté.

Monsieur Juyal, monsieur Robertson, je vous remercie beaucoup d'avoir participé à nos travaux ce matin. Le message que vous nous apportez est très utile, et nous attendrons avec impatience les documents que vous nous avez promis.

M. Juyal: Merci, monsieur le président et messieurs les membres du Comité spécial. Nous espérons que vous considérerez sérieusement la possibilité d'entériner deux de nos recommandations fondamentales: premièrement, l'adoption d'une loi contre le racisme et deuxièmement, la création d'un Conseil canadien des relations interraciales. Merci encore de votre attention.

M. Robertson: Merci.

Le président: Messieurs, bienvenue à tous. Nous avons des copies de votre mémoire que nous distribuons à l'instant. Étant donné que nous n'avons pas eu le temps de le lire, je pourrais peut-être vous demander d'en souligner au moins les points importants, vu que nous n'aurons probablement pas le temps pour vous permettre d'en faire la lecture. Nous aimerions par la suite que vous acceptiez de répondre aux questions que nous aurons à vous poser.

M. Vikas Khaladkar (Native Metal Industries Ltd. and N.M.I. Holdings Ltd.): Merci, monsieur le président. Les sociétés *Native Metal Holdings* et *Native Metal Industries* sont les seules entreprises du genre au Canada appartenant exclusivement à des autochtones et contrôlées par ceux-ci. Nous vous remercions de l'occasion que vous nous offrez de partager avec vous nos façons uniques d'aborder la question du développement des ressources humaines.

Le principal objectif de la société de contrôle est de fournir un programme de développement de ressources humaines holistique qui intègre la formation technique et la préparation à la vie active à l'expérience professionnelle. Le principal objectif de *Native Metal Industries*, la société exploitante, consiste à exploiter une entreprise de broyage de l'acier

[Text]

We believe that the sharing of our present philosophy and future goals with this committee, with native organizations, and society at large will benefit both native people and non-native employers. The implementation of our philosophy and long-term objectives is expected to produce a greater degree of harmony between native and non-native communities than presently exists.

The federal government has recently released a report entitled *Learning a Living (in Canada)*. This title aptly describes the holding company's training program, which is proving to be so successful. In order to learn a living, the individual must first set out some goals in terms of what he or she wants to accomplish. The trainees of the holding company acquire positive work habits and standards and are encouraged to identify and define their goals in life. As a result, we feel they are better equipped to access the labour market and we feel the job retention rates for those trainees have improved. This success, coupled with a steady income, results in increased self-confidence and self-respect, and in turn reduces social malfunction. A steady job with steady wages eventually helps to dispel stereotypical attitudes commonly held by the invisible majority.

We have made reference in our submission to a DRIE-funded demographic study—I understand that it is not DRIE yet, that it is still ITC-DREE, and we apologize for that reference. They have recently concluded a study entitled *Native Economic Conditions in Regina and Saskatoon*. That report was released earlier this month. It states that more than 81% of Regina's Indian and native households receive incomes below the poverty line. In addition, the report states that one-half of the native labour force in Regina is employed in jobs which comprise the lowest wage and lowest scale levels.

The study is forecasting a 52% increase in Regina's native working-age population during the next four years. This increase will result in the addition of 3,100 native individuals to the potential labour force. Net migration will account for most of this growth, and the aging of the existing population is also a significant factor.

Indian people who move to urban centres do so with the hope of being able to compete for a job in order to improve the quality of life for themselves and their children. However, as the study of native economic conditions illustrates, the barriers to employment have been largely insurmountable. The net effect of being structured out and being dependent on welfare is despair at having no meaningful participatory role in the community and despondency through being reminded daily of the wealth that exists for others.

[Translation]

rentable pouvant soutenir la concurrence d'autres industries du secteur privé.

Nous croyons qu'en partageant notre théorie actuelle et nos objectifs futurs avec les membres de ce Comité, avec les organisations autochtones ainsi qu'avec le grand public, nous aiderons les autochtones et les employeurs non autochtones. Nous nous attendons que l'application de notre théorie et de nos objectifs à long terme permettront de mieux harmoniser les relations entre les collectivités autochtones et non autochtones.

Le gouvernement fédéral a récemment publié un rapport intitulé *Apprendre à gagner sa vie au Canada*. Ce titre décrit avec justesse le programme de formation de la société de contrôle qui connaît un si grand succès. Pour apprendre à gagner sa vie, il faut tout d'abord se fixer des objectifs quant au but à atteindre. Les stagiaires de la société de contrôle acquièrent des habitudes positives de travail et sont encouragés à se fixer des objectifs de vie. Nous croyons qu'ainsi, nos stagiaires sont beaucoup mieux préparés à entrer sur le marché du travail et que le nombre de ceux qui réussissent à conserver un emploi a augmenté. Ce succès, associés à un revenu stable, permet d'accroître la confiance en soi et la dignité et, par la suite, de diminuer les mauvais fonctionnement sociaux. Un emploi permanent auquel est associé un salaire régulier aide à la longue à dissiper les attitudes stéréotypées adoptées par la majorité invisible.

Nous faisons allusion dans notre mémoire à une étude démographique financée par le ministère de l'Expansion industrielle et régionale, je sais qu'il ne s'agit pas encore du MEER, mais que nous avons toujours affaire au IC-MEER, et nous nous excusons d'avoir utilisé ce sigle. Les deux ministères viennent tout juste de terminer une étude intitulée *Native Economic Conditions in Regina and Saskatoon*, qui a été publiée au début du mois. On y signale que plus de 81 p. 100 des ménages autochtones de Regina touchent des revenus qui les maintiennent sous le seuil de la pauvreté. En outre, le rapport ajoute que la moitié de la main-d'oeuvre autochtone de Regina est confinée dans les emplois les moins bien rémunérés et aux échelles de salaire les plus basses.

L'étude prévoit au cours des quatre prochaines années une hausse de 52 p. 100 de la population de Regina en âge d'activité. Cette hausse sera attribuable à l'adjonction de 3,100 autochtones à la population active prévue. Les migrations nettes et le vieillissement de la population actuelle contribueront en grande partie à cet accroissement.

Les Indiens qui s'installent dans des centres urbains le font dans l'espoir de pouvoir faire concurrence à d'autres pour des postes qui leur permettraient d'améliorer leur qualité de vie ainsi que celle de leurs enfants. Toutefois, comme l'indique l'étude des conditions économiques des autochtones, les obstacles à l'emploi sont dans une large mesure insurmontables. Ce rejet par les structures sociales et cet asservissement à l'aide sociale se traduisent par le désespoir de ne pas avoir de rôle significatif à jouer dans la collectivité et par le découragement devant le rappel quotidien de l'opulence dans laquelle d'autres vivent.

[Texte]

[Traduction]

• 1145

Indian and native respondents participating in the study listed lack of training and lack of work experience, together with employer prejudice, as the principal barriers to employment.

In another study conducted by the North Battleford bands interviews were conducted with North Battleford and Lloydminster area employers, who stated that unreliability and poor work habits were the most significant factors in discriminating against native people applying for jobs with them.

Native Metal Industries Holdings Ltd. accepts the validity of both of the viewpoints that I have just mentioned and addresses these concerns in its training programs in an attempt to overcome these obstacles to employment.

Presently, less than 6% of government funding for native people in urban areas is directed toward job training. Emphasis is placed instead on maintenance and rehabilitative program funding, yet it is apparent that Indian and native people urgently require the educational and training tools to compete for the jobs of today and tomorrow on a more equal basis with the rest of society.

Relations between native and non-native communities will only improve when the economic gap between them narrows and more native people achieve financial independence and status through better representation in the permanent workforce. NMI believes that an integrated strategy is required as a matter of public policy in order significantly to enhance participation by native peoples in the workforce. Such a strategy would attempt to harmonize the relationships between native education, native economic development and native participation in the workforce. Economically and socially, the implementation of an integrated strategy would result in cost-effective net gains to society at large.

The *Learning a Living* report advances the concept that learning and working should cease to be social solitudes. Rather than a rigid, sequential pattern, it is suggested that the time is upon us actively to consider the value of a flexible, recurrent system where periods of work and education are alternately combined throughout one's lifetime.

Although the report addresses the problem of an unacceptably high 10% unemployment rate among the non-native population, recognition of the idea of lifelong learning has particular implications for the 80% unemployed Indian and native population, who, in order to catch up on missed opportunities to education and job skills, will want to spend large periods of their adult life combining education and work training.

Comme principaux obstacles à l'emploi, les Indiens et les autochtones qui ont participé à l'étude ont énuméré l'absence de formation et d'expérience professionnelle ainsi que les préjugés qui entretiennent les employeurs.

Dans une autre étude faite par les bandes de North Battleford, les entrevues ont été menées auprès d'employeurs des régions de North Battleford et de Lloydminster. Ceux-ci ont déclaré que le manque de sérieux et les piètres habitudes de travail des autochtones qui postulent des emplois chez eux comptent parmi les principaux facteurs de discrimination à leur égard.

La *Native Metal Industries Holdings Ltd.* accepte la validité des deux points de vue que je viens tout juste de mentionner et s'attaque à ces deux problèmes dans son programme de formation afin de tenter de surmonter ces obstacles à l'emploi.

À l'heure actuelle, moins de 6 p. 100 des subventions gouvernementales pour els autochtones dans les régions urbaines sont dirigées vers la formation professionnelle. On insiste plutôt sur le financement des programmes de maintien et de réintégration, bien qu'il soit évident que les Indiens et les peuples autochtones ont besoin de toute urgence d'outils d'éducation et de formation s'ils veulent pour les postes actuels et futurs faire concurrence au reste de la société.

Les relations entre les collectivités autochtones et non autochtones ne s'améliorent qu'au moment où s'amenuisera l'écart économique et où un plus grand nombre d'autochtones deviendront financièrement indépendants en étant mieux représentés dans la population active permanente. Le NMI estime qu'en matière de politique publique, il faut élaborer une stratégie intégrée qui permettra d'accroître de façon significative le nombre d'autochtones au sein de la population active. Grâce à cette stratégie, on s'efforcera d'harmoniser les rapports entre la formation des autochtones leur développement économique et leur intégration à la population active. Des points de vue économique et sociale, la mise en oeuvre d'une stratégie intégrée serait rentable pour la société dans son ensemble.

Le rapport «Apprendre à gagner sa vie» émet l'idée que l'apprentissage et le travail devraient cesser d'être des solitudes dans notre société. Au lieu d'un modèle rigide, séquentiel, on affirme que le temps est maintenant venu de songer à l'avantage d'un système souple et périodique où alterneraient des périodes de travail et des périodes de formation tout au cours de la vie.

Bien que le rapport traite du problème d'un taux de chômage élevé de 10 p. 100 inadmissible parmi la population non autochtone, la reconnaissance de l'idée d'un apprentissage permanent a des répercussions particulières pour les 80 p. 100 d'Indiens et d'autochtones en chômage qui, afin de rattraper les occasions qu'ils ont perdues en matière de formation et de spécialisation, voudront consacrer les périodes plus importantes de leur vie d'adulte à l'éducation et à la formation professionnelle.

[Text]

Mr. Chairman, I would like to give you a historical perspective of Native Metal Industries.

This company has passed through three distinct phases since its inception in 1970.

Phase one, which covers the period until 1976, was characterized by an ongoing struggle to establish a viable business using an all-native workforce. Conceptually, the proposal to train native workers for semi-skilled jobs was a sound one. A large pool of unemployed Indian labour existed in Regina and on surrounding reserves within commuting distance. The demand for scrap steel was steady and growing, and Native Metal Industries had the contract to supply it to IPSCO as long as it could produce at competitive prices.

By 1975 it was apparent that NMI was not achieving the levels of cost efficiency required in order to make the corporation economically viable. The future of the company was in jeopardy.

During the second phase of the company's corporate history, from 1976 to 1981, the company was stabilized by federal and provincial funding to the tune of \$250,000 and, secondly, by implementation of recommendations to improve productivity and cost efficiency.

An evaluation of the company's previous operations identified employee habits of tardiness, absenteeism and a general lack of worker enthusiasm for the job as major impediments to the company's success. In addition, it was discovered that the company was much too labour intensive: they were employing 100 people to do the job of 40 or 45. A situation had developed where native workers were putting in time without necessarily contributing to the success of the company. Many of these individuals prior to their association had been engaged in short-term, low-paying, unskilled jobs or had no work experience at all.

These negative work experiences conspired to produce negative attitudes and work habits in the company. The workers had come to believe there was little pay-off in cultivating a good work record. Various techniques were successfully employed to change these negative characteristics and patterns. Management was overhauled, a working board of directors was put into place, and a regime of acceptable work-place conduct was established for all employees to follow.

As a result, when the five-year agreement with the two levels of government ended, the company had accumulated retained earnings of \$293,000 and over \$500,000 of capital property.

Phase III of the company started in 1982. In that period, the shareholders and the two levels of government reached another agreement, whereby the future direction and stability of the company could be decided on and ensured.

[Translation]

Monsieur le président, j'aimerais vous faire l'historique de *Native Metal Industries*.

Depuis sa création en 1970, cette entreprise a traversé trois phases distinctes.

La première phase qui va jusqu'en 1976, a été caractérisée par une lutte constante en vue de l'établissement d'une entreprise viable n'employant que des autochtones. L'idée de former des travailleurs autochtones pour des emplois spécialisés était sensée. Il y avait à Regina et dans les réserves environnantes situées à une distance raisonnable une vaste bassin d'Indiens sans emploi. La demande de déchets d'acier était à la hausse. *Native Metal Industries* avait obtenu le contrat pour approvisionner IPSCO tant qu'elle serait en mesure de produire de l'acier à des prix compétitifs.

Vers 1975, il était devenu apparent que NMI n'avait pas un rapport rendement-prix suffisant pour rentabiliser la société. L'avenir de l'entreprise était donc compromise.

Au cours de la deuxième période, entre 1976 et 1981, l'entreprise s'est stabilisée grâce à des contributions de l'ordre de 250 000 dollars des gouvernements fédéral et provincial, et à l'application des recommandations visant à en améliorer la productivité et le rendement.

Une évaluation des activités antérieures de l'entreprise a permis de déterminer les principales entraves au succès de la société: manque de ponctualité des employés, absentéisme et manque général d'enthousiasme pour le travail. On a en outre, découvert que l'entreprise avait un personnel beaucoup trop important... elle employait 100 personnes alors que 40 ou 45 auraient suffi. On en était venu au point où les travailleurs autochtones consacraient de nombreuses heures à l'entreprise sans contribuer nécessairement à son succès. La plupart des employés, avant d'être embauchés par l'entreprise, avaient occupé pendant de courtes périodes des postes mal rémunérés et non spécialisés ou n'avaient absolument aucune expérience professionnelle.

Ces expériences professionnelles négatives ont contribué à faire naître des attitudes et des habitudes professionnelles négatives. Les travailleurs en étaient venus à croire qu'il ne valait pas la peine d'avoir un bon dossier professionnel. L'entreprise a réussi, en employant divers moyens, à modifier ces aspects négatifs. La Direction, a fait l'objet d'une vérification, un conseil d'administration efficace a été mis sur place et un régime de comportements acceptables au travail a été imposé à tous les employés.

Ainsi, à l'expiration de l'accord quinquennal passé avec les deux paliers de gouvernement, l'entreprise avait réalisé des bénéfices non répartis de 293,000 dollars et accumulé de plus de 500,000 au titre de biens en immobilisations.

C'est en 1982 que l'entreprise entre dans la troisième phase, alors que les actionnaires et les deux paliers de gouvernement concluent un nouvel accord selon lequel la direction et la stabilité future de l'entreprise pourraient être déterminées et assurées.

[Texte]

In the corporate restructuring, the capital assets of the company, over \$500,000 worth, were donated to the two levels of government by NMI in exchange for the promise of these two levels of government to aid in the initiation of training programs for native persons in Saskatchewan. The two levels of government, in turn, formed NMI Holdings. They are shareholders—the province and the federal government... of NMI Holdings Limited, and the capital assets were injected into this new holding company. It exists in order to enhance training, job, and business opportunities for native persons of Indian and Métis origin. As a result of the reorganization, Native Metal Industries Limited is to continue as a profit-making venture, while NMI Holdings will independently promote job training and the creation of small businesses for native persons.

Following the somewhat critical assessment of the company's performance in 1975, Native Metal Industries took measures to counteract and reverse worker attitudes and habits. The methods had a dramatic effect not only in increasing efficiency and productivity, but as a model of harmonious industrial relations. In 1982, when many companies in Canada were experiencing difficulties because of the recession, Native Metal Industries declared dividends totalling \$331,000, an amount which was divided amongst 38 shareholders.

As a first step, a set of workers' rules and regulations were drawn up and posted. These are appended to the back of the presentation. The rules, which are strictly adhered to, guarantee fair and equal treatment to each employee. In addition, because the penalties for breaking the rules are also stated, workers understand that there are negative consequences to negative behaviour.

Because the company is owned by the workers, each person understands how and why his negative behaviour affects the company as a whole. Shareholders meet on a frequent basis and discuss production quotas and market reports, and have input into the decisions of the company.

The workers at Native Metal Industries are unionized members of the United Steelworkers of America. However, they negotiate separately with the corporation and generally agree to wage scales that are lower than the union would be able to get for them. Usually the pattern has been to settle for less, in favour of a reward of a larger year-end dividend if the year has been profitable. A lower wage settlement also has the effect of encouraging the more experienced employees to leave the shelter of Native Metal Industries for better-paying jobs or for further educational opportunities in society at large.

Native Metals uses labour-intensive production techniques which are becoming quickly outmoded in the workaday world, and there is significant pressure on them substantially to reduce the cost of production to remain competitive and profitable in the marketplace. The solution perceived by the

[Traduction]

Dans le cadre de la restructuration de l'entreprise, les valeurs immobilisées par celle-ci, plus de 500,000 dollars, ont été remises aux deux paliers de gouvernement par NMI à la condition que ceux-ci s'engagent à participer à la mise en place de programmes de formation à l'intention des autochtones de la Saskatchewan. Les deux paliers de gouvernement ont par la suite constitué *NMI Holdings*. Ils sont actionnaires—les gouvernements fédéral et provincial—de *NMI Holdings Limited* et les valeurs immobilisées ont été investies dans cette nouvelle société de contrôle. Celle-ci s'est donnée pour tâche d'améliorer les chances de formation, les possibilités d'emploi et les occasions de se lancer dans une entreprise commerciale des autochtones d'origine indienne et des Métis. Par suite de la réorganisation, *Native Metal Industries Limited* doit continuer à être une entreprise axée sur les bénéfices alors que *NMI Holdings* favorisera de son côté la formation professionnelle ainsi que la création de petites entreprises pour les autochtones.

Par suite de l'évaluation quelque peu critique du rendement de la société en 1975, *Native Metal Industries* a pris des mesures pour neutraliser et renverser les attitudes et les habitudes des travailleurs. Les moyens utilisés ont eu des répercussions spectaculaires. Ils ont non seulement permis d'accroître le rendement et la productivité, mais servent de modèle de relations industrielles harmonieuses. En 1982, alors que de nombreuses entreprises au Canada étaient aux prises avec des difficultés à cause de la récession, *Native Metal Industries* a annoncé des dividendes de 331,000 de dollars, somme qui a été répartie entre 38 actionnaires.

En premier lieu, des règlements à l'intention des travailleurs ont été élaborés et affichés. Vous les trouverez en annexe à notre exposé. Les règles, qui sont strictement respectées, garantissent à chaque employé un traitement équitable. En outre, étant donné que sont également énoncées les peines associées à la violation de celles-ci, les travailleurs comprennent qu'ils seront punis s'ils ne s'y conforment pas.

Comme l'entreprise appartient aux travailleurs, chaque employé connaît les répercussions d'un comportement négatif sur la société dans son ensemble. Les actionnaires se réunissent fréquemment afin de discuter des quotas de production et des rapports commerciaux. Ils participent également aux décisions de l'entreprise.

Les travailleurs de *Native Metal Industries* sont membres du syndicat des métallurgistes unis d'Amérique. Ils négocient toutefois séparément avec la société et acceptent en général des échelles de salaire inférieures à celles que leur syndicat pourrait obtenir. Ils acceptent habituellement un peu moins dans le but d'obtenir un dividende plus important à la fin de l'année si les profits sont élevés. Cela a également eu pour effet d'encourager les employés plus expérimentés à quitter *Metal Industries* pour occuper des emplois mieux rémunérés ou pour suivre des cours de formation.

Native Metals recourt à des techniques de production exigeant une main-d'oeuvre importante mais qui deviennent rapidement désuètes, dans le monde du travail tel que nous le connaissons aujourd'hui. De fortes pressions sont exercées afin qu'elle diminue le coût de production et qu'elle reste concu-

[Text]

company is to mechanize and reduce the NMI workforce, but because NMI places human resources first, lay-offs and abandonment of its employees would run counter to its philosophy and objectives. Therefore it proposes to benefit the workers by giving them an opportunity, first of all for the employees who remain, to learn new trade skills with the more sophisticated machinery that the company will be purchasing; and secondly, for workers who are laid off, to assist them by gaining them entry into training institutions or other jobs. It is proposed that NMI Holdings will purchase this new equipment and lease it to Native Metal Industries. The operating company will in turn pay a fair market-value rent for those assets, and the rental income which is generated will be used by the holding company to fund its training component.

• 1155

It is perceived that a more viable and profitable Native Metal Industries will serve as a business role model for both individual native entrepreneurs and other native and other corporations. An important result of these successes may be seen in the eventual effect they will have on Regina's non-native business community. We are hopeful that race relations will improve in the private sector as native persons become more and more successful in their work and related dealings in Regina's businesses.

With respect to Native Metal Industries, employees entering the workforce all have similar backgrounds. They lack secondary education; they have low levels of skills and proficiencies; they have a lack of work experiences. Generally, they have a higher ratio of workers to dependants than exists in non-native families. They have higher levels of health problems and a lack of general knowledge about the workplace and urban living. All of these things conspire to lower expectations and motivations for these individuals.

To a great extent, the NMI company program successfully mitigated these factors and instilled in its employees a positive work ethic and sense of appropriate behaviour. It was recognized that most native people entering the workforce or technical training institutes would benefit from a more extensive and comprehensive work orientation program. Statistics reported in a 1980 Indian Affairs *Conditions* report tended to confirm this. It identified that since 1975 enrolment and success rates have declined with respect to institutional training, and that only 3% of all on-reserve Indians completed the training programs they had enrolled in. The *Economic Conditions in Regina* report indicates that one-third of the working-age population in Regina has participated in some kind of training course since leaving school. Drop-out rates are excessively high, possibly proving the need for training preparation programs such as the one conducted by the holding company.

[Translation]

rentielle et rentable. La société envisage de recourir à la mécanisation et de diminuer son effectif. Étant donné que NMI place au premier plan les ressources humaines, les licenciements et l'abandon de ses employés iraient à l'encontre de ses objectifs et de sa philosophie. L'entreprise propose donc d'aider les employés en offrant, premièrement, aux employés qui restent d'apprendre de nouvelles techniques qui leur permettront d'utiliser les machines que l'entreprise achètera et, deuxièmement, en essayant de convaincre les travailleurs qui sont mis à pied de s'inscrire à des établissements de formation ou en les aidant à trouver un autre emploi. On propose que NMI Holdings achète ce nouvel équipement et le loue à Native Metal Industries. La société d'exploitation jouera ses biens à une juste valeur marchande et le revenu provenant de cette location servira à la société de contrôle à financer un programme de formation.

On comprend que Native Metal Industries une fois plus viable et plus rentable, servira de modèle aux entrepreneurs autochtones ainsi qu'à d'autres sociétés, autochtones ou non. Ces réussites peuvent avoir à la longue une répercussion importante sur les milieux non autochtones d'affaires de Regina. Nous osons croire que les relations interraciales s'amélioreront dans le secteur privé au fur et à mesure que les autochtones réussiront dans leurs entreprises et dans les affaires qu'ils conduiront avec les milieux d'affaires de Regina.

En ce qui concerne Native Metal Industries, les employés qui sont recrutés possèdent tous les mêmes antécédents. Ils n'ont pas fait d'étude secondaire, ils ont peu de spécialisation et d'aptitude, ils n'ont pas d'expérience professionnelle. En règle générale, le rapport travailleurs personnes à charge est beaucoup plus élevé que pour les familles non autochtones. Ces autochtones sont souvent malades et ils manquent de connaissances générales sur leur milieu de travail et la vie urbaine. Tous ces éléments contribuent chez ces personnes à des attentes et à des motivations moins grandes.

Dans une large mesure, le programme de NMI a réussi à atténuer ces facteurs et à inculquer à ces employés une éthique professionnelle positive et un sens du comportement approprié. Il a été reconnu que la plupart des autochtones qui arrivent sur le marché du travail ou s'inscrivent à des cours de formation technique auraient avantage à ce qu'on leur offre un programme d'orientation professionnelle plus approfondi et plus complet. Les statistiques données dans un rapport de 1980 des Affaires indiennes ont tendance à le confirmer. Il y est mentionné que depuis 1975, les taux d'inscription et de réussite ont diminué en ce qui concerne la formation donnée dans des établissements et que seulement 3 p. 100 de tous les Indiens qui vivent dans des réserves ont terminé les programmes de formation auxquels ils s'étaient inscrits. Le rapport *Economic Conditions in Regina* signale qu'un tiers de la population en âge d'activité à Regina a participé à un cours de formation depuis la fin des études. Les taux de défection sont très élevés, ce qui démontre probablement le besoin de programmes de préparation à la formation comme celui de la société de contrôle.

[Texte]

Our task was to develop a training program which would confer upon the Indian or native person a blend of life skills and technical skills which are required in order to facilitate his progress in industry and advanced academic or technical education. The first two courses, operated as three-month pilot projects, were offered this year.

In addition to intensive life skill coaching in a classroom setting, pre-employment job skills training familiarized the trainee with various pieces of heavy equipment. The intent was to provide hands-on experience to help the student make occupational choices on the basis of his interest and his new knowledge. Students received practical experience in machinery used in the designated national and provincial priorities occupations, trades which will be in critical demand throughout the decade. The student graduates qualified for and were placed in jobs with co-operating employers, and their progress is being monitored.

Phase III of the pilot projects will be comprised of 80% women. The *Native Economic Conditions* report shows that the largest majority of native households in Regina constitutes female heads of families who are single parents, and the participation rate of women in the workforce is exceedingly low. The income in these families is derived solely from transfer payments, and virtually all of them live in impoverished conditions.

Upon completion of the pilot project evaluations, the holding company envisions an expanded training role and acquisition of a training facility for the purpose of offering continuous year-round courses. With the advantage of the life and work skills acquired in the pre-employment courses, native people will enter the workforce or training institutes on a more equal footing with their non-native counterparts, and their success rate should reflect a marked improvement.

• 1200

With respect to the training programs offered by the holding company, it ought to be noted that the provision of work skills and life skills as part of the same package is innovative. There are a number of life skills programs available and training-on-the-job programs available, but nowhere has someone thought to combine these two in one program, other than Native Metal Holdings. We see that as the formula for the success of the training program.

In conclusion, Mr. Chairman, we hold the view that we cannot stand idly by waiting for the day when racial discrimination magically disappears from our society. Nor does it make good sense to delegate all responsibility for finding solutions to that problem to governments and the non-native private sector. We have to take a leading role.

Racial discrimination is inversely proportional to the rate of native participation in the economy and in the community, and the better a visible minority is represented in all walks of life,

[Traduction]

Notre tâche consistait à élaborer un programme de formation qui conférerait aux Indiens et aux autochtones un dynamisme de vie et des compétences techniques dont il ont besoin pour faciliter leur avancement professionnel et leur formation supérieure scolaire ou technique. Les deux premiers cours, il s'agissait de projets-pilotes de trois mois, ont été offerts cette année.

A part une formation intensive à la dynamique de vie dans une salle de classe des cours d'initiation à la vie professionnelle servant à familiariser le stagiaire aux diverses pièces de matériel lourd. L'objectif était de faire vivre à l'élève des expériences qui l'aideront à faire des choix en se fondant sur son intérêt et sur ses nouvelles connaissances. Les élèves ont acquis une expérience pratique des machines utilisées par les groupes d'occupation prioritaires au «niveau» national et provincial et pour lesquels la demande sera très forte au cours de la décennie. Les diplômés qualifiés ont été placés chez des employeurs coopératifs et leurs progrès ont été contrôlés.

Les projets-pilotes de la troisième étape s'adresseront à 80 p. 100 des femmes. Le rapport *Native Economic Conditions* indique que la plupart des ménages d'autochtones à Regina sont dirigés par des femmes qui doivent assurer seules la subsistance de la famille. Très peu de femmes viennent gonfler les rangs de la population active. Le seul revenu de ces familles provient des paiements de transfert et elles vivent presque toutes dans des conditions de pauvreté.

Quand les évaluations du projet-pilote seront terminées la société de contrôle prévoit l'élargissement du rôle de formation et l'acquisition d'installations qui lui permettront d'offrir des cours à longueur d'année. Grâce aux compétences acquises au cours de l'initiation à la vie professionnelle, les autochtones viendront gonfler les rangs de la population active ou s'inscriront dans des établissements de formation à un niveau plus égal à celui des non-autochtones. Le taux de réussite devrait augmenter substantiellement.

En ce qui a trait aux programmes de formation offerts par la société de portefeuille, il serait bon de noter que la création de qualifications professionnelles et d'aptitudes à la vie quotidienne, au sein du même programme est une idée assez innovatrice. Il existe un certain nombre de programmes d'aptitudes à la vie quotidienne et de programmes de formation en cours d'emploi mais personne n'a jamais songé à combiner ces deux types de programmes, sauf la *Native Metal Holdings*. À notre avis, cette formule saura assurer le succès du programme de formation.

En conclusion, monsieur le président, nous sommes d'avis que nous ne pouvons pas simplement attendre le jour où la discrimination raciale disparaîtra par magie de notre société. Il n'est pas logique, non plus, de s'attendre à ce que les gouvernements et le secteur privé non autochtone trouvent des solutions à ce problème. Nous devons assumer un rôle de premier rang.

La discrimination raciale est inversement proportionnelle au taux de participation des autochtones à l'économie et à la collectivité; ainsi, si une minorité visible est bien représentée

[Text]

the less the amount of racial discrimination which it will experience.

It remains for governments, institutions and the private sector to establish the priority objective of a co-ordinated, long-term investment in Indian employment development on a vastly accelerated scale.

Native Metal Industries Ltd. believes its model is both effective and appropriate and is one which merits support and imitation by governments developing new initiatives in program policy.

The key elements of the Native Metal Industries Ltd. model are, one, recognition of the need for pre-employment programs to impart skills and knowledge necessary for native persons to gain an equal opportunity for success in educational institutions and also in seeking and retaining employment; two, recognition that native people themselves are often most knowledgeable in the development and delivery of suitable programs; and, three, recognition that pre-employment training programs can become cost-effective tools in addressing the economic plight of native persons.

We are pleased to have had this time with you, and it is our hope that our presentation will have some positive contribution in your deliberations.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Khaladkar.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

I enjoyed the presentation very much.

To quote your report, you talked about the formula of success being some form of training program, and your suggestion is that there has to be a combination of both life skills and also some hands-on experience. I think earlier this morning we heard from the Co-operators Insurance Company where they have similarly tried to have a type of program like that and they have been successful as well.

Do you see this as a model that you would recommend to, say, the Canada Employment Centres or other private industries? Have you seen any others willing to listen to this model and adopt it?

Mr. Khaladkar: The Canada Employment Centre and the Special ARDA program funded the first two phases of this particular program so they are quite seriously involved.

The philosophical bent behind that particular statement is this: it does no good to give somebody life skills training in a vacuum. If you attend a classroom from 7 o'clock until 10 o'clock three nights a week, it is divorcing itself from the rest of that person's livelihood and the rest of what he does in his everyday life. If you combine job skills training with work training, and do it effectively, the chances are better that what

[Translation]

dans tous les secteurs, il y aura beaucoup moins de discrimination raciale à son égard.

Il revient aux gouvernements, aux institutions et au secteur privé d'établir, comme objectif prioritaire, un investissement coordonné à long terme dans le secteur du développement d'emplois pour les Indiens, et ce le plus rapidement possible.

Native Metal Industries Ltd. est d'avis que son modèle est à la fois efficace et approprié et qu'il mérite d'être appuyé et imité par les gouvernements qui veulent mettre au point de nouvelles initiatives dans le domaine.

Les éléments clés du modèle de la *Native Metal Industries Ltd.* sont, premièrement, la reconnaissance du besoin de programmes de formation de pré-emploi pour assurer aux autochtones les aptitudes et connaissances qui leur permettront d'avoir des chances égales de succès dans les institutions d'enseignement et d'obtenir et de conserver un emploi; deuxièmement, la reconnaissance du fait que les autochtones eux-mêmes en connaissent souvent beaucoup sur la mise au point l'exécution de programmes appropriés; troisièmement, la reconnaissance du fait que les programmes de formation de pré-emploi peuvent devenir des moyens rentables de s'attaquer à la crise économique que traversent les autochtones.

Nous sommes heureux d'avoir eu cette occasion de discuter avec vous de la question, et nous espérons que notre exposé saura vous aider dans vos délibérations.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Khaladkar.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

J'ai été très intéressé par cet exposé.

Dans votre rapport, vous dites que la formule du succès était un certain type de programme de formation, et vous suggérez qu'on combine des programmes d'aptitudes à la vie quotidienne et des programmes de formation en cours d'emploi. Les représentants de la *Co-operators Insurance Company* nous ont dit un peu plus tôt ce matin qu'ils ont, de la même façon, essayé d'établir un programme du genre et qu'ils ont également connu un certain succès.

Recommanderiez-vous ce modèle de programme aux Centres d'emploi du Canada ou à d'autres industries privées? Avez-vous rencontré des représentants de groupes qui seraient intéressés à apprendre comment fonctionne ce modèle et à l'adopter?

M. Khaladkar: Le Centre d'emploi du Canada et le programme spécial ARDA ont financé les deux premières étapes de ce programme; ils y participent donc sérieusement.

Le principe sur lequel est fondée cette déclaration est le suivant: il ne sert à rien de donner à quelqu'un des aptitudes à la vie quotidienne si elles ne jouent aucunement sur sa vie normale. Si vous allez dans une salle de classe de 19 heures à 22 heures trois soirs par semaine, ce cours est vraiment séparé du reste de la vie de l'étudiant et de ce qu'il fait tous les jours. Si vous combinez les qualifications professionnelles et la formation en cours d'emploi, et que vous le faites avec succès,

[Texte]

that person learns is going to be able to help him in his job search in the non-native community.

There are all kinds of skills that a person off a reserve has to learn in order to make it in society at large, and by and large the persons coming to the urban centres do not have those skills. They have no one who will sit them down and say: Listen, in order to work at a job you have to be there at 8 o'clock; you have to leave when the shift is ended; you cannot take off after your first pay-cheque and expect to have your job when you return.

Those are the kinds of things that Native Metals is stressing in its employment program.

• 1205

Mr. Lewycky: Pre-employment training and hands-on experience seem all right once the person is in the system. What special recruitment or other initiative does your company take to reach out to these individuals who would not otherwise have employment through just traditional channels? They will not go to the CEC office to register.

Mr. Khaladkar: In the first two phases of the program recruits were brought not only from the City of Regina but from northern communities and from southern communities. We wanted to see what differences there might be between persons resident in northern Saskatchewan and those resident in the south, because obviously there are differences in how those groups relate with urban communities. We are only talking about 60 people a year, and we cannot make a serious dent in either the provincial economy or the national economy, but if our model is appropriate and if our model is adopted, say across the province or across the country, there is no reason why little training institutes like ours cannot be set up everywhere where there is a need for people to have pre-employment training programs.

We found, by the way, that this particular problem is not relegated solely to native people. There are members of the invisible majority who would benefit equally well from that kind of a training program.

Mr. Lewycky: You mentioned that your union was able to negotiate a special concession or contract with the United Steel Workers of America. Could you indicate how this was done and how receptive the parent union was to this type of agreement?

Mr. Khaladkar: If I know the company situation correctly, the workers in Native Metal Industries are also unionized through the American steelworkers. However, they are also shareholders in the company. So they have two hats to wear. They know from their own point of view that if they ask for wages that are excessively high, it puts the company's continued existence in jeopardy. So they opt for a lower wage

[Traduction]

il y a plus de chances pour que ce que cette personne apprendra, l'aidera lorsqu'elle cherchera un emploi dans une collectivité non autochtone.

Il y a toutes sortes d'aptitudes qu'une personne qui ne vit pas sur une réserve doit apprendre afin de réussir dans la société et, dans l'ensemble, ceux qui se rendent dans les centres urbains ne les possèdent pas. Ils ne connaissent personne qui va leur dire: écoute, pour avoir cet emploi tu dois arriver à 8 heures du matin; tu ne peux partir que lorsque ta période de travail est terminée; tu ne dois pas partir après avoir reçu ta première paye et t'attendre à ce qu'on te redonne ton emploi quand tu reviendras.

C'est sur ce genre de choses que *Native Metals* insiste dans son programme d'emploi.

M. Lewycky: La formation de pré-emploi et la formation en cours d'emploi semblent être valables une fois que le candidat fait partie du système. Quels programmes de recrutement ou initiatives spéciales votre société a-t-elle mis sur pied pour contacter ceux qui autrement ne pourraient pas obtenir d'emploi dans le cadre de programmes traditionnels? Ils ne s'adresseront pas au CEC pour s'inscrire.

M. Khaladkar: Au cours des deux premières étapes du programme, les recrues venaient non seulement de la ville de Regina mais également de collectivités du nord et du sud de la province. Nous voulions voir quelles différences on pourrait retrouver en fonction de la région où les recrues vivaient, soit au nord ou au sud de la Saskatchewan, parce qu'il existe évidemment des différences entre les rapports qu'ont ces groupes avec les collectivités urbaines. Il ne s'agit que d'environ 60 recrues par année, et nous ne pouvons pas vraiment changer sérieusement l'économie provinciale ou nationale, cependant, si notre modèle est approprié et s'il est adopté, disons dans toutes les provinces ou dans le pays tout entier, nous ne voyons vraiment pas pourquoi un petit institut de formation comme le nôtre ne pourrait pas être mis sur pied partout où des gens ont besoin de programmes de formation de pré-emploi.

En passant, nous avons découvert que ces problèmes particuliers n'existaient pas uniquement chez les autochtones. Certains membres de la majorité invisible auraient avantage à participer eux aussi à de tels programmes.

M. Lewycky: Vous avez dit que votre syndicat est parvenu à négocier une concession spéciale ou un contrat spécial avec les Métallurgistes unis d'Amérique. Pouvez-vous nous dire comment vous avez procédé et quel type d'accueil ce syndicat a réservé à votre proposition?

M. Khaladkar: Si j'ai bien compris, les travailleurs de la *Native Metal Industries* sont également syndiqués par l'entremise des Métallurgistes unis d'Amérique. Toutefois, ils sont également actionnaires de la société. Ils se trouvent entre deux feux. Ils savent que s'ils demandent des salaires trop élevés, la société sera en danger. Ils choisissent donc initialement une échelle salariale moins élevée, mais ils reçoivent une

[Text]

scale initially, but they make it back by way of dividends if the company is profitable during that year.

Employees are given a share in the company for each year they work there. So we have some individuals who have twelve shares; some have one; some do not have any at all.

Mr. Lewycky: Do you see this model of shares and participation in the management of the company as being a model or an example for other companies as well?

Mr. Khaladkar: Oh, very definitely. The board of directors is composed of eight persons; four of those persons are shareholders. They have a direct input in what the company does, when it does it, and how it does it. The board of directors has to be receptive to suggestions that come from the shareholders' committee.

It is a model that appears to have worked fairly well. The company is stable and it is making money.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thank you.

You said only 3% of the on-reserve Indians complete their institutional training program. Then, of course, you developed an alternative training approach. The student graduates qualified for and were placed in jobs with co-operating employers and their progress is now being monitored.

Were all students placed?

Mr. Khaladkar: In the first phase of the training program, we started with 30 students. Of those 30, 26 graduated. Four people were asked to leave the program because of their negative behaviour. Of those 26 individuals, we placed 17 persons at the Nipawin site. That is a hydroelectric project in northern Saskatchewan.

During the second phase of the program, we again started with 30 people. Twenty-eight of those persons graduated; and at last count I believe 25 had been placed with employers.

With the Nipawin project, of the 17 who were placed, I believe 7 are still working there. This was 8 or 9 months ago. The second phase ended about a week and a half ago. We do not have statistics . . . well, they are all in their jobs, but we do not know how long they will stay.

Mr. Paproski: I read in a report here, *A Survey on Race Relations in Regina*—it has to do with some negative systemic neglectful treatment by DIAND—that not getting funding, not getting it in time, having to repeat bureaucratic proce-

[Translation]

compensation sous forme de dividendes si la société réalise des profits pendant cette année-la.

Les employés reçoivent une action de la société pour chaque année d'emploi. Certains ont douze actions; d'autres n'en ont qu'une, et d'autres n'en ont pas encore.

M. Lewycky: Croyez-vous que ce modèle d'actions et de participation à la gestion de la société devrait être un modèle ou un exemple pour les autres sociétés?

M. Khaladkar: Certainement. Le conseil d'administration est formé de huit personnes; quatre d'entre elles sont actionnaires. Elles participent directement au processus décisionnaire de la compagnie, et décident ce qu'elle fera, et quand et comment elle le fera. Le conseil d'administration accueille généralement les suggestions du comité des actionnaires de façon favorable.

C'est un modèle qui semble avoir assez bien réussi. La société est stable et réalise des profits.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Merci.

Vous avez dit que seuls 3 p. 100 des Indiens qui vivent sur des réserves terminent leur programme de formation en établissement. Alors, évidemment, vous avez mis sur pied une autre technique de formation. L'étudiant, quand il termine son cours, dispose des qualifications nécessaires pour faire le travail qu'on lui trouve, en collaboration avec les employeurs; ses progrès sont suivis de près.

Tous les étudiants ont-ils trouvé un emploi?

M. Khaladkar: Dans la première étape du programme de formation, nous avions 30 étudiants. De ce nombre, 26 ont obtenu un diplôme. La direction a demandé à quatre des étudiants de quitter l'école en raison de leur comportement négatif. De ces 26 diplômés, 17 ont trouvé un emploi à Nipawin. Il s'agit d'un projet hydroélectrique dans le nord de la Saskatchewan.

Pendant la deuxième étape du programme, nous avons encore une fois commencé avec 30 étudiants. Vingt-huit d'entre eux ont reçu un diplôme. Au dernier recensement, 25 d'entre eux avaient trouvé un emploi.

Dans le cadre du projet de Nipawin, des 17 étudiants qui ont trouvé un emploi, 7 travaillent toujours auprès du même employeur. Du moins c'était la situation il y a 8 ou 9 mois. La deuxième étape a pris fin il y a environ une semaine et demie. Nous ne disposons pas de statistiques . . . c'est-à-dire qu'ils ont tous un emploi actuellement, mais nous ne savons pas combien de temps ils décideront de travailler.

M. Paproski: J'ai lu dans un rapport que j'ai en main, une enquête sur les relations raciales à Regina, que cette situation est due à une négligence systématique et à un traitement négatif de la part du MAINC. On dit qu'un thème qui revient

[Texte]

dures, being misled about when and what would happen in connection with benefits, payments, housing, employment and the like was a constantly repeated theme. Can you comment a little bit on that?

Mr. Khaladkar: Perhaps I could ask Mr. Greyeyes to field that question. He is on the Board of Directors of Native Metal Industries but he is also employed by Indian Affairs.

Mr. Armand Greyeyes (Native Metal Industries Ltd.): I do not believe I can address that particular question at this time, Mr. Paproski. The experience I have in my work, and I am not trying to to pass the buck, I am a large projects officer and my main field is economic development, and I work primarily with Native Metal Industries and institutions in Saskatchewan. Some of the problems you are identifying are directly related to services delivered to treaty Indians in the City of Regina, and I am not conversant with the program developments of those.

Mr. Khaladkar: If I might just mention, it seems to me there is a football being passed around by the two levels of government. When a treaty Indian leaves the reserve, he is in a no man's land as far as jurisdiction is concerned, and if my impression is correct, neither the federal nor the provincial government want to effectively deal with that particular person once he is in an urban setting.

Mr. Paproski: Okay. The Interprovincial Association on Native Employment, do you know the group? It has identified three groups amongst native peoples. You have not encountered any of them?

Mr. Khaladkar: No.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski. Mr. McCauley.

Mr. McCauley: I apologize for not being here for your excellent brief.

I think Mr. Paproski was about to ask the question I wanted to ask. If you look at the chart behind you, the previous group talked about three kinds of native people in that triangle: change-oriented, marginal, and traditional. I wonder if your experience confirms that the only group that really can be trained in the modern workplace is the change-oriented group and that the traditional people, because they are in that category, are left out. Is that your experience?

Mr. Khaladkar: Well, sir, I would react to that this way. There is no reason why any person who wants to work in the non-native labour force cannot acquire the skills . . .

Mr. McCauley: Pardon me.

Mr. Khaladkar: I am saying there is no reason why any person who wants to work in the labour force cannot acquire

[Traduction]

constamment est l'absence de financement, les délais de financement des tracasseries bureaucratiques interminables, de faux renseignements quant à la date d'obtention des subventions, des paiements, du logement, de l'emploi, etc. Pouvez-vous nous en dire un peu plus long à cet égard?

M. Khaladkar: Peut-être devrais-je demander à M. Greyeyes de répondre à cette question. Il fait partie du Conseil d'administration de la *Native Metal Industries* mais il travaille également pour le ministère des Affaires indiennes.

M. Armand Greyeyes (Native Metal Industries Ltd.): Monsieur Paproski, je ne crois pas pouvoir répondre à votre question pour le moment. Je n'essaie pas de refiler le bébé; je suis responsable de projets importants et mon domaine principal est le développement économique; je travaille principalement avec la *Native Metal Industries* et des institutions de la Saskatchewan. Certains des problèmes que vous avez identifiés sont directement liés aux services offerts aux Indiens inscrits de la ville de Regina, et je ne connais vraiment rien au déroulement de ces programmes.

M. Khaladkar: J'aimerais simplement dire qu'il me semble que les deux paliers de gouvernement se refilent le bébé. Lorsqu'un Indien inscrit quitte la réserve, il se trouve en quelque sorte dans une zone mal définie, dans un *no man's land*, en ce qui a trait à la compétence d'un gouvernement quelconque. Si je ne me trompe pas, ni le gouvernement fédéral ni le gouvernement provincial ne veulent s'occuper de lui une fois qu'il se retrouve en milieu urbain.

M. Paproski: Avez-vous entendu parler de l'Association interprovinciale de l'emploi des autochtones? Elle a cerné trois groupes chez les autochtones. Les avez-vous rencontrés?

M. Khaladkar: Non.

M. Paproski: Merci.

Le président: Merci, monsieur Paproski. Monsieur McCauley.

M. McCauley: Je tiens à m'excuser de ne pas avoir été présent pour votre excellent exposé.

Je crois que M. Paproski était sur le point de poser la question que je désirais poser. En étudiant le tableau derrière vous, vous pouvez voir que le groupe qui vous a précédé a parlé de trois types d'autochtones dans ce triangle: les groupes traditionnels, les groupes marginaux, et ceux qui sont orientés vers le changement. Je me demande si votre expérience confirme que le seul groupe qui puisse vraiment être formé dans le milieu du travail est le groupe qui est orienté vers le changement, et que le groupe traditionnel, parce qu'il fait partie de cette catégorie, est négligé. Qu'en pensez-vous?

M. Khaladkar: Je réagis de la façon suivante. Il n'y a aucune raison pour qu'une personne qui désire travailler dans une population active non autochtone ne puisse acquérir les qualifications . . .

M. McCauley: Pardon.

M. Khaladkar: Je dis qu'il n'y a aucune raison pour que quelqu'un qui désire participer à la population active ne puisse

[Text]

the skills that are necessary in order to work there. It is a matter of training that individual in terms of what is expected of him in a particular job situation. Surely, you cannot take a traditional person off the reserve who has been hunting or trapping or fishing and put him into IPSCO and expect him to work the same as any other worker would work, but we believe there is no reason why that person cannot be trained in order to do that particular job. It is a matter of to some extent conforming to standards that are there in the rest of society and that are not going to change, no matter what native people do. If the person is interested in finding a job and keeping it, then he is going to have to, to some extent at least, modify his own behaviour to acceptable standards within that employer's community.

Mr. McCauley: But I think the point of the argument put forth was that there was one group in the native community that is more amenable to leaving behind their culture to a certain extent, their attachment to the land, etc., than others, and that this group is more likely to succeed in the modern workplace.

Mr. Khaladkar: That is probably quite true.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley. Mr. Veillette.

• 1215

M. Veillette: Après avoir lu en entier vos règlements de travail, je peux vous dire que vos règlements sont aussi rigides que les Forces Armées canadiennes.

Est-ce que vous avez des difficultés à mettre en application ces règlements-là?

Mr. Greeyes: I might add that the rules and regulations were developed through a survey done by the management of the Native Metal Industries in 1975, when they surveyed employers in Regina and asked them: Why do native people leave jobs; why are they undependable? These are the specific rules they put forth as the rules most often broken by native people. Rather than try to develop new rules out of the air, they took those answers from the employers of Regina and put them into the rules. So it was not something that was developed by management, it was something they had picked up from the employers in the Regina area. As far as the employees themselves are concerned, they are very amenable to these rules and live by them.

Mr. Khaladkar: The reason for having such a stringent set of rules and regulations is that those are precisely the rules and regulations a native worker will encounter in the workforce but that will never be written down for him. These are cues they are expected to have picked up and are expected to know—and culturally they cannot know. If Native Metal Industries sets those rules and regulations out and an employee is successful in following them for a period of time, there is no reason in the world why he cannot go out and get a job somewhere else and not be fired from that job because he broke some rule or regulation that he did not perceive existed.

[Translation]

acquérir les qualifications nécessaires. Il s'agit de le former pour qu'il puisse faire ce à quoi on s'attend de lui dans une situation précise. Vous ne pouvez enlever de la réserve un autochtone traditionnel qui faisait de la chasse, posait des pièges, ou allait à la pêche et le mettre chez IPSCO et vous attendre à ce qu'il travaille de la même façon que n'importe quel autre travailleur; nous croyons cependant qu'il n'y a aucune raison pour qu'il ne puisse être formé pour cet emploi précis. Il s'agit dans une certaine mesure de se conformer aux normes du reste de la société et qui ne changeront pas, peu importe ce que feront les autochtones. Si une personne désire trouver un emploi et le conserver, elle devra, dans une certaine mesure, modifier son propre comportement et l'adapter à des normes acceptables au sein de la collectivité de l'employeur.

M. McCauley: Mais je crois que le point central de l'argument présenté était qu'il existe un groupe dans la collectivité autochtone qui est plus souple et qui pourrait plus facilement abandonner, dans une certaine mesure, sa propre culture, son attachement à la terre et ainsi de suite; et c'est ce groupe qui a les meilleures chances de réussite dans le monde du travail moderne.

M. Khaladkar: C'est probablement très vrai.

Le président: Merci, monsieur McCauley. Monsieur Veillette.

Mr. Veillette: Having read all your work regulations, I can say that they are just as strict as those of the Canadian Armed Forces.

Do you have any problems implementing them?

M. Greeyes: Je pourrais ajouter que les règlements ont été mis sur pied à la suite d'une enquête de la direction de la *Native Metal Industries* en 1975, auprès des employeurs de Regina, on leur avait demandé pourquoi les autochtones quittent leur emploi et pourquoi on ne peut se fier à eux. Ces règlements sont ceux qu'ils ont proposé parce que à leur avis, ils sont le plus souvent enfreints par les autochtones. Au lieu de repartir à zéro et de mettre au point de nouveaux règlements la direction a choisi ces réponses des employeurs de Regina et les ont incluses dans les règlements. Ainsi, ce n'est pas une chose qui a été mis au point par la direction, mais plutôt une adaptation des suggestions des employeurs de la région de Regina. Quant aux employés, ils acceptent ces règlements et les respectent.

M. Khaladkar: Nous avons établi un ensemble de règlements stricts parce qu'il s'agit précisément des règlements auxquels sera confronté un travailleur; cependant, dans le milieu du travail, il ne recevra jamais une liste de ces règlements. Ce sont des choses qu'on s'attendra à ce qu'il sache, et, au point de vue culturel, c'est impossible. Si la *Native Metal Industries* établit ces règlements et qu'un employé peut les respecter pendant une certaine période, nous ne voyons vraiment pas pourquoi il ne pourrait pas obtenir un emploi ailleurs et le conserver; il ne serait pas congédié pour avoir enfreint certains règlements qu'il ne connaissait même pas.

[Texte]

M. Veillette: Je constate que vous êtes très sévère quant à la consommation de la drogue et de l'alcool. Est-ce à dire que ce sont les problèmes principaux qui existaient dans votre compagnie?

Mr. Khaladkar: No, not necessarily. Those are particular rules that employees are expected to follow, as they would be expected to follow in any work-place environment. The problem comes in a situation where a native person is working for a non-native employer. That rule is not necessarily set out when he begins his employment. He does not know this is inappropriate behaviour.

By setting those rules out in the rules and regulations we have in our brief, there is no question that the employee knows exactly what each and every offence against the company or the work environment might be. There are specific punishments imposed in respect of each rule that is broken, and the person knows that as well. The rules and regulations, incidentally, are posted on the bulletin board of the company for anybody to look at.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Gentlemen, this example of a model that is in fact working in the work-place I think is most helpful to us. One of the pleasures of this trip to Regina has been that in fact we have been exposed to a number of models that fit within the context of our mandate, and have spent less time in terms of examination of the problem and more time in terms of examination of what will work and what will change the condition we are studying. For that help I am most grateful; and I know my committee, through myself, expresses that gratitude to you.

Should there be further information you would want to bring to our attention before we complete our report and our studies, we would be most grateful for having it; you can address it to either myself personally or to the clerk. For your attendance this morning, your responses to our questions and your brief, I would like to thank you very much.

• 1220

Mr. Khaladkar: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: We will adjourn now until 1.30 p.m.

AFTERNOON SITTING

• 1335

The Chairman: Order, please. Ladies and gentlemen, I am pleased to have you before us this afternoon. We have been very successful today so far in attempting to hold our concentration and our attention on not so much the problem as the solutions to discrimination being practised on the basis of racism. I would appreciate your assistance in continuing that throughout the afternoon.

As I was wont to point out this morning, I believe my committee members are committed to the concept and the idea that we start in the Canadian context with the acceptance of the fact that there exists in Canada... that the concept of racism and discrimination is practised in Canada. We also accept that it is perhaps easier to discuss the problem than it is

[Traduction]

Mr. Veillette: I am aware that you are very strict as to the use of drugs and alcohol. Are you saying that these are the main problems that you had in the company before?

M. Khaladkar: Pas nécessairement. Il s'agit d'un règlement particulier que les employés doivent respecter, comme on s'attendrait à ce qu'ils le respectent dans un milieu de travail normal. Le problème se pose lorsque l'autochtone travaille pour un employeur non autochtone. Ce règlement n'est pas nécessairement établi lorsqu'il commence à travailler. Il ne sait pas que ce comportement n'est pas acceptable.

En prévoyant ces mesures dans les règlements que nous avons exposés dans notre mémoire, il est évident qu'un employé sait exactement quelles sont les choses que la compagnie ou le milieu du travail n'accepteront pas. Il y a des pénalités strictes pour chaque infraction et l'employé le sait également. Les règlements sont d'ailleurs au tableau d'affichage de la société; tout le monde peut les voir.

Le président: Merci, monsieur Veillette.

Messieurs, cet exemple d'un modèle qui réussit dans le milieu du travail saura nous être très utile. Un des plaisirs de ce voyage à Regina, a été, de fait, la description de différents modèles qui cadrent avec notre mandat; nous avons consacré moins de temps à l'étude du problème et plus de temps à l'étude des solutions et des changements à apporter à la situation que nous étudions. Nous vons en sommes très reconnaissants; je suis très heureux de vous transmettre au nom de mon Comité, notre gratitude.

Si vous désirez porter à notre attention de plus amples renseignements, avant la rédaction de notre rapport et la fin de notre étude, nous serons très heureux de les recevoir. Vous pouvez les adresser à mon nom ou à celui du greffier. Je vous remercie de nous avoir présenté votre mémoire ce matin et d'avoir répondu à nos questions.

M. Khaladkar: Merci, monsieur le président.

Le président: La séance est levée jusqu'à 13h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: La séance est ouverte. Mesdames et messieurs, je suis heureux de vous accueillir cet après-midi. Nous avons réussi aujourd'hui, jusqu'à maintenant, à nous concentrer non pas sur le problème mais plutôt sur les solutions offertes pour combattre la discrimination raciale. Je vous demanderais de continuer dans la même voie cet après-midi.

Comme je l'ai signalé ce matin, je crois que les membres du Comité sont d'avis qu'il faut commencer à analyser la situation dans le contexte canadien en acceptant le fait qu'il existe au Canada—que le racisme et la discrimination existent au Canada. Nous convenons également qu'il est peut-être plus facile de discuter du problème que de trouver des solutions.

[Text]

to discuss the solutions. We would be delighted if you could help us in addressing the solutions, practical models and suggestions you might have which will hopefully permit us to write a report which will generally be of some use to the community.

Please proceed, whoever is going to make the presentation. Could I ask you to introduce the members at the table with you?

Ms Dawne Peterson (Saskatchewan Coalition Against Racism): Mr. Chairman and members of the committee, I will not be making the presentation, but I guess I will be starting it.

We have a rather unique group in that I understand we are the only coalition which you will be hearing from specifically formed to address this committee. With me is Claudia Agecutay, a woman of Cree Saulteaux descent from the Cowessess Reserve in Saskatchewan. Also with me is Mr. Hasu Naik, the General Secretary of the National Association of Canadians of Origins in India, and he is a Past-President of the Saskatchewan Chapter of that organization. Also, Fleurette Osborne is here today, speaking on behalf of the Congress of Black Women.

We are glad you are here in Regina and in Saskatchewan to talk to us. I guess Saskatchewan looks like the cultural mosaic we like to give ourselves as a picture of Canada. This province is one of those diverse places which people like to think about when they are talking about the cultural mosaic. The regional peoples here belong to several Indian nations and people came here from many parts of the world, largely to rural communities. This province has a history of things like the Co-operative Movements of Progressive Populace Politics and all those things that we are really proud of. We like to think some of this diversity and this rural life has made us a pretty tolerant bunch of people here in Saskatchewan. On the other side of the coin, we recognize that life here is not just one big multicultural festival. It never has been.

• 1340

Our early history has given us some myths. Sometimes we hear today that minority people are pushy and demand that everything be given to them, unlike our pioneer settlers who came over here and worked hard and made something of themselves and did not ask things from other people.

Our early settlers did face and overcome a lot of hardship in this province. They had blizzards and droughts, but they also faced and had to overcome racism, persecution and bigotry that we do not talk about so much here. But if you ask Ukrainian people, if you ask Chinese people, black people, German people, Dukhobor people, Hutterites—there are many people in many communities in this province who would have stories to tell about intolerance.

Then we can look at the treaty promises to our native Indian population which have been broken or have not even been kept:

[Translation]

Nous ne demandons pas mieux que vous nous proposiez des solutions, des moyens et des suggestions pratiques qui pourront peut-être nous aider à rédiger un rapport qui serait utile d'une manière ou d'une autre à la collectivité.

Je demanderais donc à la personne chargé de faire l'exposé de bien vouloir prendre la parole. Pouvez-vous nous présenter les personnes qui vous accompagnent?

Mme Dawne Peterson (Saskatchewan Coalition Against Racism): Monsieur le président et les membres du Comité, je vais d'abord prendre la parole bien que je ne sois pas chargée de présenter l'exposé.

Nous sommes un groupe plutôt unique en son genre puisque je crois comprendre que nous sommes la seule coalition qui témoignera devant ce Comité. Je suis accompagnée de Claudia Agecutay, qui est d'ascendance Cree Saulteaux et qui est membre de la réserve Cowessess en Saskatchewan, de M. Hasu Naik, secrétaire général de la *National Association of Canadians of Origins in India* et ancien président de la section Saskatchewan de cette association, et enfin de Fleurette Osborne, représentante du *Congress of Black Women*.

Nous sommes heureux que vous soyez venus ici, à Regina, et en Saskatchewan pour discuter avec nous. Je suppose que la Saskatchewan ressemble à la mosaïque culturelle dont nous aimons à penser qu'elle s'applique à tout le Canada. Cette province constitue l'un des divers endroits que les gens aiment citer en exemple lorsqu'ils parlent de mosaïque culturelle. Les habitants d'ici appartiennent à plusieurs nations indiennes et des gens de nombreux pays du monde sont venus s'installer chez nous, et dans les collectivités rurales surtout. Cette province regroupe diverses associations, comme le *Co-operative Movements of Progressive Populace Politics* et autres choses dont nous sommes vraiment fiers. Nous croyons que cette diversité, dans une certaine mesure, et que cette vie rurale a fait des habitants de la Saskatchewan des gens tolérants. Nous reconnaissons, d'autre part, que la vie ici n'est pas qu'un grand festival multiculturel. Elle ne l'a jamais été.

Notre passé nous a légué certains mythes. On entend parfois dire aujourd'hui que les groupes minoritaires sont arrogants et qu'ils exigent qu'on leur donne tout ce qu'ils désirent, contrairement à nos pionniers qui se sont installés ici et qui ont travaillé dur pour se tailler une place sans demander quoi que ce soit aux autres.

Les premiers colons ont connu et surmonté de nombreuses épreuves dans cette province. Ils ont dû faire face aux tempêtes de neige et à la sécheresse, mais aussi au racisme, à la persécution et au fanatisme dont on entend rarement parler ici. Mais si vous demandez aux Ukrainiens, aux Chinois, aux Noirs, aux Allemands, aux Dukhobors, aux Hutterites, bien des personnes dans de nombreuses collectivités de cette province auraient beaucoup à vous dire sur l'intolérance.

Nous pouvons ensuite regarder les traités que nous avons signés avec nos Autochtones et qui ont été rompus ou qui n'ont

[Texte]

Land which has been owing for over 100 years and debts which have never been paid. You can look at the Métis who are landless in this province.

One recurring theme you will find in our brief is the need to teach the real past, to teach history, wars and all, to confront the fact that racism has existed and does exist and to deal with it openly.

We are also glad you are here in Regina. Sometimes people either do not acknowledge that racism is a problem or acknowledge there is a problem somewhere but look at it as being anything but racism.

In Regina last year we had a Mayor's Task Force on Indian and Native Issues. We had a school board so-called Native Advisory Committee. We had the appointment of a Community Relations Officer for the Police Force. We had an independent study into the use of police dogs. We had the leak of a study on intercity dropouts, which paints an appalling picture of the failure of the education system in relation to our native people.

One of the most horrible numbers you are going to hear anywhere in Canada is the one in our brief which says 93% of native students in our intercity schools drop out between seventh and twelfth grades. That is a horrifying number. That is just an intolerable number.

It is safe to say that Regina is recognizing we have problems here, even if we do not always admit these problems have an origin in racism. Other minority groups in this city are increasing in size and presence. They do not want to leave their concerns unaddressed or have them ignored for as long as those of our Indian and native population have been. They would like things to be spoken about before they reach the critical state. There is no denying that we are at a critical state right now as far as the Indian and native people of Regina and Saskatchewan are concerned.

Now this is kind of a unique brief because it is presented by a coalition. We did provide for the committee a list of the organizations which have come together here. The written brief you have presents in summary form some of the concerns held in common by coalition members. Because we are coalition, we cannot give you complete unanimity on all issues. The group is just too diverse, but the brief we have presented does give a base line of consensus.

All the people represented by the coalition agree that education is a priority. The specific concerns will be a little different set for Indian and native people. We are concerned about kids who are not even finishing public school. For other peoples—for example, Canadians with origins in India—they are concerned about hostility presenting itself in the universi-

[Traduction]

pas été respectés: des terres qui leur ont été promises pendant plus de 100 ans et des dettes qui n'ont pas encore été remboursées. Vous pouvez ensuite regarder les Métis, qui ne possèdent aucune terre dans cette province.

Vous verrez qu'un des thèmes qui revient souvent dans notre mémoire est la nécessité d'enseigner le passé réel, l'histoire, avec ses bons et mauvais côtés, pour se rendre à l'évidence que le racisme a toujours existé, qu'il existe toujours et qu'il faut le combattre ouvertement.

Nous sommes heureux que vous soyez venus à Regina. Parfois, les gens refusent d'admettre que le racisme constitue un problème ou admettent plutôt qu'il existe un problème, mais qu'il n'est pas d'ordre racial.

Le Maire de Regina, a mis sur pied, l'année dernière, un groupe de travail chargé d'étudier les questions intéressant les Indiens et les Autochtones. Nous avons mis sur pied une commission scolaire appelée comité consultatif des Autochtones. Nous avons nommé un agent des relations communautaires au sein de la force policière. Nous avons mené une étude indépendante sur l'utilisation des chiens policiers. Il a également eu la fuite au sujet d'une étude effectuée sur le nombre d'élèves des diverses localités qui abandonnaient leurs études. Cette étude illustrait de façon épouvantable à quel point le système scolaire s'avérait un échec pour nos Autochtones.

Parmi les statistiques les plus terribles que vous entendrez, il y a celle dans notre mémoire, qui dit que 93 p. 100 des étudiants autochtones, dans diverses localités abandonnent leurs études entre la 7^{ème} et la 12^{ème} année. Il s'agit là d'un nombre intolérable.

Nous pouvons dire que la ville de Regina reconnaît qu'elle a des problèmes, même si nous n'admettons pas toujours que ces problèmes sont d'origine raciale. Il y a d'autres groupes minoritaires dans cette ville qui augmentent en nombre et en importance. Ils ne veulent pas que leurs préoccupations soient oubliées ou laissées de côté comme cela a été le cas pour les Indiens et les Autochtones. Ils veulent que leurs problèmes soient réglés avant qu'ils n'atteignent un point critique. On ne peut nier que nous sommes arrivés à ce point critique en ce qui concerne les Indiens et les Autochtones de Regina et de la Saskatchewan.

Notre mémoire est quelque peu unique en son genre parce qu'il est présenté par une coalition. Nous avons établi à l'intention du Comité une liste des associations qui se sont regroupées dans ce cas-ci. Le mémoire qui vous a été remis contient un résumé de certaines des préoccupations que partagent les membres de la coalition. Toutefois, parce que nous sommes une coalition, nous ne pouvons être totalement unanimes à l'égard de toutes les questions. Le groupe est trop diversifié, mais le mémoire que nous vous avons soumis présente un certain consensus qui peut servir de base.

Tous les gens représentés par la coalition s'entendent pour dire que l'éducation est une priorité. Les préoccupations seront un peu différentes dans le cas des Indiens et des Autochtones. Nous sommes inquiets au sujet des enfants qui n'ont même pas terminé leurs études secondaires. Les autres, comme par exemple, les Canadiens originaires de l'Inde, sont préoccupés

[Text]

ties against students. The basic concern is the same, the manifestations and specific problems are different. Business and employment, ranging from unemployment for some groups as the prime concern to underemployment for other groups . . . Everybody agrees policing is something which has to be looked at. It is important. It is one of the areas in which tensions are most evident and closest to the surface in this community.

Child welfare—again, an issue that has to be addressed and probably should have been addressed a long time ago. The Minister of Social Services in this province has just formed a task force to look into the child welfare system. However, that task force, as it stands, does not incorporate native people, the people most affected in this province by the child welfare system, in a really meaningful way and on the same basis as are other members of the task force.

• 1345

A final concern, which was shared by everyone, was the presentation of the story of minority groups through the media and the performing arts—which is not a problem unique to Saskatchewan, I am sure it is one you have heard about right across the country, but it is still one that people here are concerned about.

The main point of our brief was to give a consensus and a starting point for the people who are going to talk to you, but I think the most important part is that you hear from representatives of some of the communities in Regina what life is like here in Regina for them.

We will hear from Claudia Agecutay. Initially, we had hoped that Mr. Sidney Fiddler would have been able to address you. Sid is a native student at the University of Regina. Unfortunately, because of a tragic death in his family, he is unable to be here. Claudia has kindly consented to speak and present some of his brief, but she has the disadvantage of presenting someone else's material. Mr. Naik represents an organization that presented, on a national basis, a brief to your committee in Ottawa, which he supports and endorses. He is here anyway to answer questions or to comment, if you have any specific matters you want to address to him. Miss Osborne will also address the committee specifically. I will turn it over to Claudia Agecutay.

Ms Claudia Agecutay (Saskatchewan Coalition Against Racism): Thank you. I would first like to mention that Mr. Fiddler and I have been good friends for quite some time and we share a number of the same thoughts and beliefs about the treatment of Indian and Métis people in Saskatchewan. Therefore, Sid's presentation is quite close to containing my sentiments as well, so it is not that difficult for me to put across Sid's feelings at this point.

I think the first thing we would like to submit to the committee is a reminder that, although we are participating in

[Translation]

par l'hostilité à laquelle doivent faire face les étudiants dans les universités. La préoccupation fondamentale est la même, les manifestations et les problèmes précis sont différents. Les affaires et le travail, allant du chômage qui, pour certains groupes, constituent le problème principal au sous-emploi pour d'autres groupes. Tout le monde s'entend pour dire qu'il faut s'occuper des services policiers. Ils sont importants. Il s'agit-là d'un des domaines où les tensions sont les plus évidentes et les plus apparentes dans cette collectivité.

La protection de l'enfance, encore une fois, il s'agit d'un problème qu'il faut régler et qui aurait dû être réglé depuis longtemps. Le ministre responsable des Services sociaux de cette province vient de former un groupe de travail chargé d'étudier le régime de protection de l'enfance. Toutefois, le groupe de travail, dans sa composition actuelle, ne représente pas les autochtones, qui sont les plus concernés dans cette province par le régime de protection de l'enfance, de façon vraiment efficace, au même titre que les autres membres du groupe.

La dernière préoccupation, que tous les membres du groupe partageaient, porte sur l'histoire des groupes minoritaires présentée par les médias et les arts d'interprétation. Ce problème n'est pas unique à la Saskatchewan. Je suis sûr que vous en avez déjà entendu parler ailleurs, mais il demeure qu'il s'agit d'un problème qui préoccupe les gens d'ici.

Notre mémoire avait comme objectif principal d'établir un consensus et de servir de base à ceux qui viendront témoigner devant vous; toutefois, je crois qu'il est important que vous entendiez les témoignages des représentants de certaines collectivités de Regina qui vous décriront le genre de vie qu'on mène dans cette ville.

Nous entendrons le témoignage de Claudia Agecutay. Nous avions d'abord espéré que M. Sidney Fiddler pourrait venir témoigner devant vous. Sid est un étudiant autochtone de l'Université de Regina. Malheureusement, il n'a pu nous accompagner en raison d'un décès tragique survenu dans sa famille. Claudia a gracieusement accepté de présenter une partie de son mémoire, mais elle se trouve dans une position désavantageuse car elle doit présenter l'exposé de quelqu'un d'autre. M. Naik représente une association qui a soumis, sur le plan national, un mémoire à votre Comité à Ottawa, mémoire qu'il approuve. Il est prêt à répondre à vos questions ou à donner son avis, s'il y a lieu, sur des points précis qui vous intéressent. M^{lle} Osborne présentera également un mémoire au Comité. Je cède la parole à Claudia Agecutay.

Mlle Claudia Agecutay (Saskatchewan Coalition Against Racism): Merci. Je voudrais d'abord dire que M. Fiddler et moi-même sommes de vieilles connaissances et que nous partageons certains points de vue au sujet du traitement accordé aux Indiens et aux Métis de la Saskatchewan. En conséquence, le mémoire de Sid se rapproche de mes propres sentiments, de sorte qu'il ne sera pas difficile pour moi de vous transmettre son message à ce stade-ci.

Je crois que la première chose que nous voulons signaler au Comité est que, bien que nous participions aux discussions

[Texte]

these parliamentary discussions on visible minorities, we want to emphasize the fact that as well as being minorities in Canada we are also Canada's aboriginal people, the original people of this land. Therefore, our acceptance and our relationship with both the federal and provincial governments we view as being different from that of other minorities in Canada, in that we do have a special relationship with the governments of Canada because of the treaties and because of past agreements with the parliaments of Canada.

I do not want to read all of Sid's brief, but I have planned to read out his recommendations. I feel it is very important that what Sid had in mind to bring to this committee come directly from him. He did give, in his submission, a bit of the history of, in particular, the Saskatchewan Indian and Métis people or, as Sid terms them, the native people.

To review some of that history from the late 1800s right up until probably the 1950s, in particular, the late 1800s and early 1900s when Saskatchewan was being settled as a province, the Indian people of this province had already been settled on reserves and most, within that time, were basically secluded from the rest of the settlement, so racism at that time was viewed from a different perspective from that of today. At that time, basically the people who were settling were not directly involved with the Indian people as such. They had their communities, their settlements; their nations were growing. But Indian people were for the most part settled on reserves, and because of a policy of the Department of Indian Affairs, were not able to remove themselves or move away from those reserves without what the Department of Indian Affairs called a ticket or a pass system.

• 1350

Therefore, as we know it and through our elders who speak about those early times, there was not a great deal of intervention or communications between the Indian people and the rest of the Saskatchewan settlers, although it is apparent in some of the older news magazines, the newspapers, that the attitudes the white settlers had of Canada's original people were quite negative and quite stereotyped even as early as that day. There are stories that it was said Indian people had too much land and that that land was definitely put in a position where it was not being used. It was being wasted, and therefore, it was urged that that land be surrendered to white settlers in order that they make good farm use of that land.

I just wanted to put in a few points of what the history for Indian people was. When in the 1950s Indian people started moving off the reserves and away from native communities into the bigger settings, that move took place for mainly economic reasons. The reserves, as we know them, have for some time been too small for the populations of Indian people to subsist on, and therefore, whether or not Indian people wanted to, it has been necessary to move into the urban centres in order to make some kind of living.

It was also necessary for education purposes. The majority of the reserves by the 1950s did not have schools that taught further than grade eight. So there was a number of reasons

[Traduction]

parlementaires sur les minorités visibles, nous voulons souligner le fait que, tout en étant des minoritaires au Canada, nous sommes également des autochtones du Canada, les premiers habitants de ce pays. En conséquence, nos rapports avec les gouvernements fédéral et provinciaux sont, d'après nous, différents de ceux des autres minorités au Canada, en raison des traités et des ententes passés et signés avec les parlements du Canada.

Je ne veux pas lire tout le mémoire de Sid, mais j'ai l'intention de vous faire part de ses recommandations. D'après moi, il est très important que le message que Sid voulait transmettre à ce Comité vienne directement de lui. Il a un peu parlé dans son mémoire de l'histoire des Indiens et des Métis de la Saskatchewan ou, pour utiliser ses termes, du peuple autochtone.

Si l'on revoit certains faits historiques à partir de la fin des années 1800 jusqu'aux années 1950, notamment la fin des années 1800 et le début des années 1900, lorsque la Saskatchewan s'apprêtait à devenir une province, les Indiens de cette province étaient déjà établis sur les réserves dont la plupart étaient fondamentalement isolées du reste des colonies, de sorte que le racisme, à cette époque-là, n'était pas considéré sous le même aspect qu'aujourd'hui. À ce moment-là, les colons n'avaient pas de contacts directs avec le peuple indien en tant que tel. Ils avaient leurs collectivités, leurs colonies; leurs nations étaient en plein essor. Mais, dans la plupart des cas, les Indiens étaient établis dans des réserves et en raison d'une politique du ministère des Affaires indiennes, ils ne pouvaient en déménager sans ce que ce dernier appelait un laissez-passer.

Donc, comme nous le savons et comme nous l'ont raconté nos aînés, il n'y avait pas tellement de communication ou d'interaction entre les Indiens et les colonisateurs de la Saskatchewan bien qu'il ressorte des vieux magazines et des journaux de l'époque que les Blancs avaient déjà une attitude assez négative et stéréotypée envers les premiers habitants du Canada. La légende veut qu'on ait dit que les Indiens avaient trop de terres qui n'étaient en définitive pas utilisées. Elles étaient laissées en fuite et il importait donc qu'elles soient cédées aux colons blancs pour qu'ils les cultivent.

Je voulais tout simplement raconter en quelques mots ce qui a été l'histoire des Indiens. Dans les années 50, lorsqu'ils se sont mis à quitter leurs réserves et leurs collectivités pour des agglomérations plus grosses, c'était essentiellement pour des raisons économiques. Les réserves telles que nous les connaissons, sont devenues depuis un certain temps trop petites pour que les Indiens puissent y survivre et, qu'ils l'aient ou non voulu, il leur a été nécessaire de déménager dans les centres urbains pour y gagner leur vie.

Ils ont également dû s'en éloigner pour des raisons d'éducation. La majorité des réserves n'avaient pas encore dans les années 50 des écoles offrant plus qu'une huitième année. Cela

[Text]

why Indians people and Métis people had to make the moves out of their communities in order to get some form of education. Therefore, racism for Indian people had really become a problem starting basically from the 1950s and onwards.

I am not going to get into any more of the history. I would like to read just a bit of what Mr. Fiddler saw as being some recommendations to this committee of possible alternatives to what is taking place.

The present constitutional framework clearly outlines the division of power, authority and jurisdictional responsibility between federal and provincial governments. Within this federalist structure, the federal government is responsible for some areas under the Indian Act, but more and more, is interpreting areas such as welfare, property, education and provincial laws in general application as provincial responsibility. The Métis and non-status Indians are viewed as provincial responsibilities.

In the last 10 years, Indian and native leadership have been critical of federal and provincial policies, options and alternatives that represent more a change in management style than any real change to Indian and native status and conditions. Usually, alternatives and options by and large are suspiciously seen, and rightly so, as offering a transition period within which Indian and native people will be assimilated and accommodated into mainstream Canadian society, programs and services such as the funding of Indian and native organizations accountable to federal and provincial departments. Improved opportunities for employment, education, housing, etc., have by and large emphasized improved conditions of combatting poverty and discrimination of Indian and native people.

It is in this approach that minorities are given this opportunity to express and make positive recommendations to establish priorities and develop programs that would address the issues and assist in the resolution of race relations problems.

• 1355

Programs and services through agencies such as the police, schools, jails, and various levels of government have fragmented programs, such as affirmative action, community school programs, cross-cultural training, some curriculum changes, and others that attempt to deal with aspects of racism. These sporadic and compromised efforts will be addressed as one form of approach that must be enhanced and seen as necessary to accelerate and continue in spite of the political and economic repercussions.

The other equally important direction that needs addressing is the need for devolution of programs and services under Indian and native control. The push towards more customary decision-making policies and implementation of Indian and native programs under Indian and native control is and will be accelerated in the future. Indian and native programs and services cannot be relevant, effective, and implemented unless

[Translation]

explique pourquoi les Indiens et les Métis ont dû quitter leurs collectivités pour recevoir une forme ou une autre d'enseignement. Donc, le racisme envers les Indiens est véritablement devenu un problème à partir des années 50.

Je n'entrerai pas davantage dans les détails. Je me contenterai de vous lire un extrait des recommandations faites par M. Fiddler au Comité quant aux solutions de rechange possibles.

Le cadre constitutionnel actuel définit clairement le partage des pouvoirs, des responsabilités et des compétences entre les gouvernements fédéral et provinciaux. Dans cette structure fédéraliste, le gouvernement fédéral est responsable de certaines questions en vertu de la Loi sur les Indiens, mais il a de plus en plus tendance à considérer que le bien-être, les questions foncières, l'éducation et les lois provinciales d'application générale relèvent des provinces. La responsabilité des Métis et des Indiens non inscrits leur incomberait.

Au cours des dix dernières années, les représentants des Indiens et des autochtones ont critiqué les politiques, les choix et les solutions des gouvernements fédéral et provinciaux qui représentent davantage un changement dans le style de gestion qu'un changement réel du statut et des conditions des Indiens et des autochtones. Habituellement, on craint, et à raison, que les solutions et les choix proposés ouvrent la voie à une période de transition pendant laquelle les Indiens et les autochtones seront assimilés et intégrés à la société canadienne; mentionnons, à titre d'exemple les programmes et les services de financement des organisations indiennes et autochtones responsables devant des ministères fédéraux et provinciaux. Des possibilités améliorées en matière d'emploi, d'éducation, de logement, etc., ont, généralement parlant, aidé à lutter contre la pauvreté et la discrimination envers les Indiens et les autochtones.

C'est dans ce contexte que les minorités se sont vu offrir l'occasion de faire des recommandations positives en vue de l'établissement de priorités et de l'élaboration de programmes qui aideraient à résoudre les problèmes de relations raciales.

La police, les écoles, les prisons et divers niveaux d'administration offrent des services et des programmes fragmentaires, comme le programme d'action positive, des programmes scolaires communautaires, une formation interculturelle des programmes de cours modifiés et d'autres programmes encore qui visent à s'attaquer à divers aspects du racisme. Ces efforts sporadiques sont une solution de compromis nécessaire et méritent d'être poursuivis en dépit des répercussions politiques et économiques.

Il est une autre question qui mérite autant d'attention et c'est la nécessité de confier aux Indiens et aux autochtones l'administration des programmes et des services. La tendance à leur confier la prise de décisions et la mise en oeuvre de programmes s'accroîtra à l'avenir. Les programmes et les services à l'intention des Indiens et des autochtones ne sauraient être pertinents, efficaces ou applicables sans un partage des pouvoirs de contrôle des fonds et des ressources.

[Texte]

a form of authority and control of funds and resources is shared with Indian and native people.

This is a two-pronged approach to dealing with the recovery of Indian and native people, and the positive working out of programs and services in a comprehensive fashion will ultimately be determined by the sincerity of both the federal and provincial governments to address it. One approach without the other will ultimately result in continual failure fully to address urban Indian and native issues and racism.

Sid talks first about the accommodative approach. The accommodative approach is now the only alternative presently being pursued in both federal and provincial governments. This approach is characterized in the belief that many accumulated frustrations of Indian and native people could be relieved through the implementation of sweeping recommendations concerning administration of justice, police, community relations, education, housing, media and communications and so forth—recommendations directed at the poverty conditions, race relations and discriminatory practices that are prevalent in Canadian society.

While such recommendations are necessary and supported by the Indian native communities and other visible minorities, they perhaps touch only on the symptoms of the problems, rather than the underlying core of Canadian racial stratification and the need to restructure the present system better to reflect the aspirations of Indian and native people. Affirmative action programs, funding policies and procedures of Indian and native organizations and community school concepts, race relations and cross-cultural training programs comprise some of the many programs and services that are in existence in some urban areas, addressing Indian and native situations. Such programs and services, however, have limited impact in ameliorating the effects of racism and facilitating a change in the life situation of Indian and native people. Impediments to the success of accommodation programs include accountability, power relations, financial and administrative controls, and general racial attitudes of the white power structure radically to alter the status quo.

The alternative is Indian and native control and self-determination. Although the accommodation approach to some extent involves some programs and services being implemented by Indian and native people, there is an urgency to address the devolution of programs and services to Indian and native people. Programs and services for Indian and native people will not impact to the degree necessary for real change unless Indian and native people are given the opportunity for power, authority, and resources to impact on these programs and services relevant to them. It is a step beyond initiating better relief programs and services to talking about the exercise of power by Indian native people so that Indian and native people control their own destinies.

Rejection of that transfer of power and accompanying influence to the Indian and native people will reflect a racist ideology based on the widely accepted myth that Indian and native people are incapable of self-government and must be controlled and governed by whites. We are presently

[Traduction]

Il s'agit d'une approche à deux volets du rétablissement des Indiens et des autochtones, et le succès des programmes et des services dépend du degré de sincérité des gouvernements fédéral et provinciaux. Si une seule de ces deux approches était adoptée, on ne pourrait jamais parvenir à s'attaquer aux problèmes et au racisme auxquels sont confrontés les Indiens et les autochtones des villes.

Sid parle tout d'abord de l'approche conciliante. C'est la seule solution actuellement envisagée par les gouvernements fédéral et provinciaux. Elle est caractérisée par la conviction qu'on pourrait arriver à apaiser bon nombre des frustrations accumulées des Indiens et des autochtones en adoptant des recommandations complètes concernant l'administration de la justice, la police, les relations communautaires, l'éducation, le logement, les médias, les communications et ainsi de suite, recommandations concernant la pauvreté, le racisme et les pratiques discriminatoires qui règnent dans la société canadienne.

Même si ces recommandations sont nécessaires et approuvées par les collectivités autochtones et d'autres minorités visibles, elles ne font que s'attaquer aux symptômes des problèmes plutôt qu'à leurs racines mêmes et à la nécessité d'éliminer la stratification raciale et de restructurer le système actuel pour mieux refléter les aspirations des Indiens et des autochtones. Les programmes d'action positive les politiques de financement des organisations indiennes et autochtones et des concepts scolaires communautaires, de même que les programmes de relations raciales et de formation interculturelle ne sont que quelques-uns des nombreux programmes et services existants dans certaines régions urbaines pour répondre aux problèmes des Indiens et des autochtones. Cependant, leurs effets sur le racisme et sur le mode de vie des Indiens et des autochtones sont limités. Mentionnons parmi les obstacles au succès de tels programmes l'imputabilité, la structure des pouvoirs, les contrôles financiers et administratifs et la crainte qu'ont les Blancs de voir radicalement changer le statu quo.

La solution se trouve dans le contrôle indien et l'autonomie. L'approche conciliante comporte l'administration de certains programmes et services par des Indiens et des autochtones et il faudrait de toute urgence envisager de la leur déléguer. Les programmes et les services qui leur sont destinés n'entraîneront pas de changement réel tant que les Indiens et les autochtones n'auront pas le pouvoir, l'autorité et les ressources nécessaires pour influencer sur les programmes et les services les concernant. Il faudrait cesser d'essayer de mettre en oeuvre de meilleurs programmes et services d'aide et penser peut-être à confier des pouvoirs aux Indiens et aux autochtones afin qu'ils prennent en main leur propre destinée.

Le refus de ce transfert de pouvoirs et d'influence aux Indiens et aux autochtones refléterait une idéologie raciste fondée sur le mythe largement répandu selon lequel les Indiens et les autochtones sont incapables de s'autogouverner et doivent être administrés par les Blancs. Une certaine forme

[Text]

experiencing some form of political expression, such as sit-ins, demonstrations, community anger and uprisings, which are alternatives to voicelessness in the councils of power. Although these rare examples of forceful resistance to change and the present exclusion of Indian and native issues are viewed as racial subversion by the dominant society in general, they nevertheless should be taken in earnest as indicators that Indian and native people will not accept anything short of the need to feel like masters of their own thinking and action through self-determination and control over affairs concerning Indian and native people as a whole.

There is also a corresponding growing traditional Indian and native consciousness of the heritage of the Indian native culture and the realization that survival will depend on the foundation of Indian and native cultural groups.

• 1400

The present dilemma of child rearing, identity crisis and other forms of Indian and native problems will to some extent depend on traditional skills, knowledge, wisdom and intervention methods. Indian and native community pride, dignity and responsibility will correspondingly increase as the sense of importance in Indian and native culture, traditions and spiritual world view increases. Traditional elders and spiritual leaders are now assuming an important role in the revival period, and Indian and native people, in seeking their knowledge, wisdom and life skills experience, are establishing a sense of themselves as Indian and native people. These Indian and native people do not want to submerge their identity as a distinct people and want to impress others by that awareness and resulting attitudes.

Socio-historic education on Indian and native culture also increases awareness and, more importantly, the sense of direction we should perhaps be seeking in the future. This, together with increased technical, legal, administrative and other forms of skill development and knowledge needed to survive in today's technological society, must be examined, discussed and understood among the Indian and native people. More importantly, the challenge and onus to find solutions on Indian and native issues will be placed on responsibilities of Indian and native people. This transition will not be smooth and will probably experience the same problems, administrative procedures, inefficiencies, etc., that present systems had, but at least some choices and alternatives are available to impact on the system.

Mr. Fiddler is in the process of putting together a complete written brief, which will be forthcoming. We would also like at this time to ask that the brief be submitted as evidence as part of the discussion, as well as the discussion today.

Thank you.

The Chairman: I can assure you that anything that comes to us will be received by us regardless of the time, save and except anything, I suppose, that would come to us after we have written our report, obviously. We will be engaged in the writing of that report throughout the month of November, and

[Translation]

d'expression politique comme des sits-ins, des manifestations, de la colère et des soulèvements ont remplacé le silence. Bien que ces rares exemples de résistance au changement et l'exclusion actuelle des questions indiennes et autochtones soient considérés comme de la subversion raciale par la société dominante en général, ils devraient néanmoins être considérés comme des indices que les Indiens et les autochtones n'accepteront pas moins que de devenir maîtres de leurs propres pensées et actions en prenant en main leurs propres affaires.

Les Indiens et les autochtones prennent également de plus en plus conscience du patrimoine que représente leur culture et comprennent que leur survie dépend de la création de groupes culturels indiens et autochtones.

Le règlement du dilemme que pose actuellement l'éducation des enfants, la crise d'identité et d'autres types de problèmes qu'éprouvent les Indiens et les autochtones repose jusqu'à un certain point sur le mode de vie traditionnel, les connaissances transmises, la sagesse et les méthodes d'intervention. L'orgueil, la dignité et le sens des responsabilités des collectivités indiennes et autochtones augmenteront à mesure qu'elles prendront conscience de leur culture, de leurs traditions et de leurs valeurs spirituelles. Les aînés et les chef spirituels jouent un rôle important dans le renouveau et les Indiens et les autochtones, en puisant dans leurs connaissances, dans leur sagesse et dans leur expérience de la vie, prennent conscience d'eux-mêmes en tant qu'Indiens et autochtones. Ils ne veulent pas perdre leur identité en tant que peuple distinct et voudraient qu'on s'en rende compte et qu'on remarque le changement de comportement.

La sensibilisation à la culture indienne et autochtone devrait vous y aider et, ce qui est plus important encore, nous indiquer quelle orientation il nous faudrait peut-être prendre. Il faudrait que les Indiens et les autochtones sachent cela et qu'ils discutent également de l'expérience et des connaissances techniques, juridiques, administratives ou autres qu'il faut posséder pour survivre dans notre société technologique moderne. Qui plus est, c'est à eux qu'il reviendra de trouver des solutions aux problèmes auxquels ils sont confrontés. La transition ne se fera pas sans heurts et les problèmes, la procédure administrative les lacunes, etc., qui caractérisent les systèmes actuels se répéteront probablement, mais au moins certains choix et solutions permettront peut-être d'influer sur le système.

M. Fiddler met la dernière main à un mémoire qui vous sera présenté. Nous profitons de l'occasion pour demander qu'il soit soumis comme témoignage, de même que les propos qui seront échangés aujourd'hui.

Merci.

Le président: Je peux vous assurer que nous accepterons tous les témoignages qui nous seront présentés, à moins, je suppose, qu'ils ne le soient après que nous aurons rédigé notre rapport. Nous y travaillerons tout au long du moins de

[Texte]

anything that will be forthcoming will be appreciated and of course used.

Mr. Naik.

Mr. Hasu Naik (Saskatchewan Coalition Against Racism): We as an organization of the National Association of Canadians of Origins in India already submitted a brief. I want to make a few points here which are very specific for Saskatchewan.

I think one of the barriers for equality in employment opportunities, as far as we are concerned, is stemming from a recognition of our educational qualifications. India produces probably the largest numbers of doctors, engineers and any other professionals, and when we come here... For myself, even though I had a Master's and a Ph.D. in India, I had to go through the system and almost, I would say, waste four years of my precious life because my qualifications were not recognized.

The Chairman: Excuse me, Mr. Naik; I should tell you that if in fact Miss Osborne is going to be providing an intervention as well, we have less than nine minutes remaining so you might want to share that time with her.

Mr. Naik: Okay.

The second barrier we face is what is termed generally as a lack of Canadian experience, and that is probably a major deterrent in getting access to many fields. Not only that, but that kind of reason is also given for some of the studies which are based on the study, say, of Eastern philosophy or oriental languages. Even there also our people are not given access to employment opportunities.

• 1405

The other major problem we see in Saskatchewan is in the immigration field. Even though India is a Commonwealth country and we have open access as far as a visitor's visa requirements are concerned, it was about a year ago that special requirements were added for entry into this country. I do recognize that probably some of the Canadian immigration and refugee policies are very progressive, but at the same time I want to submit that it is at the implementation stage that we encounter problems.

Some of the marriages we have experienced we have forwarded to immigration departments. What they do is brand the marriages as marriages of convenience, which is so foreign in our culture, with the result that in at least a couple of cases in Montreal—and there is one case in Regina—they had to face almost two years of separation before it was resolved. So these are specific issues.

One important point that has not been made so far is that I believe you cannot legislate anything as far as the racism act is concerned, but in terms of what the federal government can do. I submit there should be some strategic investigation and testing by the human rights commissions and such other associations so that we have a feel about how things are going on. When we first came in 1965, there were about 200 East Indian teachers in Saskatchewan; now there are hardly 50 East

[Traduction]

novembre et nous nous servirons, bien entendu, de tout ce qui nous sera soumis.

Monsieur Naik.

M. Hasu Naik (Saskatchewan Coalition Against Racism): En tant qu'organisation membre de la *National Association of Canadians of Origins in India* nous avons déjà présenté un mémoire. Je tiens cependant à souligner ici certains points qui touchent très précisément la Saskatchewan.

Je pense qu'un des obstacles à l'égalité d'emploi, en ce qui nous concerne est la non-reconnaissance de nos diplômes. C'est probablement l'Inde qui forme le plus grand nombre de médecins, d'ingénieurs et de professionnels de tous genres, et lorsque nous arrivons ici, moi-même bien que j'aie obtenu une maîtrise et un doctorat en Inde, j'ai dû repasser par le système d'éducation et je dirais presque que j'ai perdu quatre années précieuses parce que mes diplômes n'étaient pas reconnus.

Le président: Excusez-moi, monsieur Naik, mais je dois vous dire que M^{lle} Osborne veut également témoigner et, étant donné qu'il ne nous reste que moins de neuf minutes, pourriez-vous partager ce temps avec elle.

M. Naik: D'accord.

Le deuxième obstacle est en quelque sorte un manque d'expérience canadienne et c'est probablement ce qui nous interdit l'accès à de nombreux domaines. C'est l'excuse qu'on nous donne même pour l'enseignement disons, de la philosophie ou des langues orientales. Même dans ce domaine, nos gens n'ont pas accès à des possibilités d'emploi.

L'autre grand problème qui se pose en Saskatchewan concerne l'immigration. Bien que l'Inde fasse partie du Commonwealth et que nous n'ayons pas besoin de visas comme visiteurs, c'est il y a un an environ que des exigences spéciales ont été prévues pour l'immigration au Canada. Je reconnais que certaines des politiques canadiennes en matière d'immigration et de réfugiés sont très progressistes, mais je dois dire que c'est à l'étape de leur application que la situation se complique.

Certains mariages posent un problème en ce qui concerne les ministères de l'Immigration. Ils parlent de mariages de convenance, ce qui est tout à fait étranger à notre culture, et dans deux cas au moins à Montréal—et un autre à Regina—les époux ont été séparés pendant presque deux ans avant que la question ne soit résolue. Des problèmes précis se posent donc.

Il y a un point important qu'on n'a pas encore fait ressortir et c'est que le gouvernement fédéral ne peut légiférer en ce qui concerne le racisme, mais qu'il n'a pas les mains liées. Les commissions des droits de la personne et d'autres associations du même genre devraient se livrer à des enquêtes stratégiques de façon à ce que nous ayons une idée de la façon dont se passent les choses. Lorsque nous sommes arrivés en 1965, il y avait environ 200 enseignants indiens en Saskatchewan;

[Text]

Indian teachers left. So these are some of the problems we face.

I thank you for your attention, and at least recognizing that there is a problem in this country. Thank you.

The Chairman: Miss Osborne.

Ms Fleurette Osborne (Saskatchewan Coalition Against Racism): Thank you very much, Mr. Chairman. Seeing that there is not an awful lot of time, I will be very brief and really just underscore some of the things that have been said before, some of the things that are not in the brief.

We are particularly concerned that, when it comes to employment, at least for the black women living in Regina, it is becoming almost another kind of job ghetto. One of the problems is under-employment, as has been stated before; there are several women who are walking around in Regina who are not employed because they are told they do not have the experience. It is ironic, because some of them have received their skills here in the city at various institutions in the city.

The other problem is that at the federal level, as well as the provincial level, there are varying shades and degrees of affirmative action programs implemented; these exclude visible minorities, including blacks, which means that it is going to be fairly difficult for these women who are in these particular kinds of ghettos—and these are apart from the usual ones we hear bandied about—and there is not going to be a great deal of hope for them, simply because of this other dimension. Therefore, the very strong recommendation is that there be mandatory affirmative action programs instituted, and that these programs include the visible minorities. Also, if we are looking at any degree of fairness for the women I am talking about, we are also looking at a very strong recommendation of equal pay for work of equal value.

Education is another problem here. One of the problems is that children are faced with a number of adjustments that have to be made at the same time. There is no one, as far as I am aware, who is able to assess either the current abilities or the potential of the youngsters. So they are streamed out of the academic stream, and that keeps them out of the academic stream for their whole educational life. There is also the harassment and the name-calling in the school grounds, and sometimes in the classrooms, and teachers and sometimes principals turn a deaf ear to these kinds of things.

• 1410

So we are again endorsing the recommendations in the brief and underscoring the fact that there should be advisory committees not only to school boards, but there should also be an advisory committee in terms of relating to the Department of Education. I know we are talking about different jurisdictions here, but again I think the whole field of education is a great factor, and this is a recommendation that would have to be passed on to the various provincial ministers of education, that an advisory committee be formed which could advise on the kinds of text books and screen out those text books that would have a negative impact on the visible minorities in the school.

[Translation]

aujourd'hui, il en reste à peine 50. Voilà donc certains des problèmes avec lesquels nous sommes aux prises.

Je vous remercie de m'avoir écouté et de reconnaître au moins que des problèmes existent au Canada. Merci.

Le président: Mademoiselle Osborne.

Mme Fleurette Osborne (Saskatchewan Coalition against racism): Merci beaucoup, monsieur le président. Étant donné qu'il ne me reste que très peu de temps, je serai brève et ne ferai que souligner certains des points qui ont été abordés, mais qu'on ne retrouve pas dans le mémoire.

Nous craignons en ce qui concerne l'emploi, du moins pour les femmes noires de Regina, qu'on se retrouve presque dans une sorte de ghetto. Un des problèmes est le sous-emploi, comme on l'a dit précédemment; plusieurs femmes de Regina n'ont pas d'emploi sous prétexte qu'elles n'ont pas l'expérience voulue. Il est paradoxal de penser que certaines d'entre elles ont acquis leurs connaissances dans diverses institutions de cette ville même.

L'autre problème est qu'il existe à l'échelle fédérale, de même qu'à l'échelle provinciale, divers programmes d'affirmation positive, mais qui excluent les minorités visibles, dont les Noirs, ce qui veut dire qu'il est assez difficile pour ces femmes qui se retrouvent dans ces espèces de ghettos—et ce ne sont pas ceux dont on parle habituellement—de se trouver un emploi et qu'il n'y a pas tellement d'espoir pour elles à cause tout simplement de cette autre dimension. Donc, nous recommandons fortement la mise en oeuvre de programmes obligatoires d'action positive qui incluraient les minorités visibles. De plus, si nous voulons être justes envers les femmes dont nous parlons, il nous faut recommander fortement un salaire égal pour un travail égal.

L'éducation présente ici un autre problème. Les enfants doivent, en même temps, passer par tout un processus d'adaptation. Autant que je sache, personne ne peut évaluer leurs aptitudes ou leur potentiel. Ils se retrouvent donc en marge du système d'éducation, et ce pour le restant de leur vie scolaire. Sans parler du harcèlement et des insultes qu'ils doivent supporter sur le terrain de l'école et parfois dans la classe, et les enseignants, les directeurs même, font la sourde oreille.

Nous appuyons donc de nouveau les recommandations présentées dans le mémoire et tenons à souligner la nécessité d'instaurer des comités consultatifs, non seulement auprès des conseils scolaires, mais auprès du ministère de l'Éducation. Je me rends compte que diverses autorités entrent ici en jeu, mais je crois que tout le secteur de l'éducation est un facteur important; il est donc recommandé aux divers ministres provinciaux de l'Éducation d'instituer un comité consultatif qui déconseillerait et interdirait l'usage des manuels scolaires qui ont des effets néfastes pour les membres des minorités visibles fréquentant l'école.

[Texte]

We also endorse the whole idea of cross-cultural studies for teachers so they really understand the values, that they understand the children from the visible minority groups so they can deal with them effectively. We see this needs to be done in teacher training, we see that this needs to be done at the level of career counselling, and we also see that it needs to be done not only in the elementary schools and the high schools but—there are, say, Slavic studies in the universities but there are no, for instance, black studies at the university level, and we would recommend that this also be recommended to those who would do something about that.

The media, of course, is another area where the visible minorities are very invisible, and this goes for whether we are talking about government using the media for its own ends or otherwise. They are just not there. In terms of coverage, the coverage is often slanted and biased and not there at all. In terms of role models, they are usually taken from the United States and they in themselves are not the strongest kinds of role models.

With that, I will say thank you very much for giving me an opportunity to make those comments.

The Chairman: Thank you, Ms Osborne.

I regret to advise my members that we really have exhausted the time available to us. The brief will be helpful. The positions you have put, I think, clearly state the areas of concern we have heard, both here in Regina and elsewhere, and once again highlight and underline the problems that are experienced by the various communities we have been mandated by Parliament to address. We will, of course, welcome the additional information that Mr. Fiddler is preparing and look forward to receiving it.

On behalf of the committee, I would like to thank you for the work and effort that has gone into the brief put to us, recognizing that this will all have been done, I presume, since the news release issued by your organization—was it in mid-July? . . . indicating that in fact you were coming together for the express purpose of responding to the mandate we were given. So for the work you have done since that time, and hopefully you will be continuing to do in an ongoing way, we wish to thank you and again thank you for your attendance today.

Mr. Naik: Thank you.

The Chairman: May I call upon the Saskatchewan Telecommunications group, Jacquie Perigny and Donalda Ford. Welcome to you both. Since we do not have the benefit of your brief, I would invite you to put forward the position you wish to and, if at all possible, afford us the opportunity for some questions.

Ms Jacquie Perigny (Affirmative Action Co-ordinator, Saskatchewan Telecommunications): Thank you, Mr. Chairman. I would like to introduce Donalda Ford who is the manager of human resources for Crown Investments Corpora-

[Traduction]

Nous souscrivons également à l'idée d'instaurer un programme d'études interculturelles à l'intention des enseignants de façon qu'ils puissent vraiment comprendre les enfants des minorités visibles et leurs valeurs et qu'ils puissent avoir de bons rapports avec eux. Nous estimons que cela s'impose du point de vue de la formation des enseignants et de l'orientation professionnelle et non seulement dans les écoles primaires et secondaires mais également dans les universités, où il existe, par exemple, des programmes d'études sur la culture slave mais non sur la culture noire, et nous demandons que cela soit recommandé aux personnes compétentes.

Bien entendu, les médias sont un autre secteur où les minorités visibles sont très invisibles, et cela s'applique autant lorsque le gouvernement utilise les médias à ses propres fins. Les minorités visibles ne sont tout simplement pas représentées. Et si elles le sont, les messages sont tendancieux ou véhiculent un certain parti-pris. Quant aux rôles-types personifiés, ils sont généralement inspirés de la culture américaine et ne représentent pas ce qu'il y a de mieux.

C'est ainsi que je conclurai, et je tiens à vous remercier de m'avoir donné l'occasion de faire ces observations.

Le président: Merci, madame Osborne.

J'ai le regret d'informer les députés que nous avons épuisé tout le temps dont nous disposons. Le mémoire nous sera utile. Je crois que les dernières observations reflètent bien les préoccupations actuelles, tant à Regina qu'ailleurs, et qu'elles permettent une fois de plus de signaler et de souligner les problèmes qu'affrontent les diverses collectivités visées par le mandat que nous a confié le Parlement. Bien entendu, nous apprécierons la documentation additionnelle que M. Fiddler est en train de rassembler et sommes impatients de la recevoir.

Au nom du Comité, je vous sais gré de tout votre travail et des efforts que vous avez consacrés au mémoire, sur lequel vous travaillez, je présume, depuis que votre organisme a annoncé par voie de presse, à la mi-juillet, il me semble, que vous allez réunir spécialement dans l'intention de nous exprimer vos vues. Ainsi, nous tenons à vous remercier pour le travail que vous avez accompli depuis, et que vous poursuivrez je l'espère, et nous vous sommes reconnaissants d'être venus ici aujourd'hui.

M. Naik: Merci.

Le président: J'aimerais maintenant passer aux représentants du groupe de la *Saskatchewan Telecommunications*, Jacquie Perigny et Donalda Ford. Nous vous souhaitons la bienvenue à toutes deux. Comme nous n'avons pas eu l'occasion de consulter votre mémoire, je vous inviterais à présenter votre exposé et, si c'est possible, je vous demanderais de nous laisser ensuite vous poser quelques questions.

Mme Jacquie Perigny (Coordonnatrice de l'Action positive, Saskatchewan Telecommunications): Merci, monsieur le président. J'aimerais vous présenter Donalda Ford, directrice des Ressources humaines à la Crown Investments Corporation.

[Text]

tion. They oversee all the Crown corporations listed in the province.

I would like to express my thanks for being part of today's hearing and being able to share with you SaskTel's experiences in implementing an affirmative action program.

I will go over my presentation and I will allow a fair amount of time for questions and whatever.

I think it is important I do go back and give you a brief introduction of our corporation so that you know why we made the recommendations we have made.

Saskatchewan Telecommunications is a provincial Crown corporation and is a utility in the field of telecommunications which provides video, TV, voice and data services. Today, the corporation has about 650,000 telephones in service and handles about 7 million long distance calls per month. In addition to this, we own all the cable television distribution systems in Saskatchewan.

The term "Crown corporation" encompasses two concepts. The Crown in the phrase refers to government ownership, whereas corporation refers to its establishment as an organization that is operated and managed along normal business lines. For administrative purposes, SaskTel is divided into a north and a south division, with its head office here in Regina. The divisions in turn are divided into eight districts and 49 smaller geographical areas called subdistricts. We employ approximately 4,500 people . . . 750 are in management positions. The rest are represented by the Communications Workers of Canada, and they have been the sole union representation since 1946.

SaskTel's primary objective is to meet the communications needs of all people in Saskatchewan by planning, designing, concerting and operating a telecommunications system.

Our corporation adopted a policy on affirmative action back in mid-1979, recognizing that target groups, namely, women, people of Indian ancestry and physically disabled people are inadequately represented in our workforce. By April of 1980 we formed a joint union-management committee of four union and four management members. These committee members were selected from around the province and from various occupations.

We completed a preliminary report in May of 1981 that gave us an analysis of SaskTel's workforce. I think a workforce analysis is the foundation of an affirmative action plan and the bench-mark from which we can measure any progress.

We were able to compile a lot of our statistics through our company computerized records, but the information we could not gather, we designed a questionnaire and sent it to all employees.

I might add here that most of our statistics reflect the female participation at SaskTel. Measurable statistics were not

[Translation]

Cette société s'occupe de toutes les sociétés d'État de la province.

J'aimerais vous remercier de m'avoir invitée à l'audience d'aujourd'hui et de me permettre de vous dire quelques mots sur la façon dont s'y prend SaskTel pour appliquer un programme d'action positive.

Je vous ferai d'abord mon exposé, et il restera ensuite suffisamment de temps pour les questions et commentaires.

Je crois qu'il est important de retourner en arrière et de vous donner quelques renseignements sur notre société de sorte que vous sachiez sur quoi reposent nos recommandations.

Saskatchewan Telecommunications est une société d'État provinciale qui travaille dans le domaine des télécommunications et qui fournit des services de vidéo, de télévision, de télécommunications phoniques et informatiques. À l'heure actuelle, la société dessert environ 650,000 téléphones et transmet quelque sept millions d'appels interurbains chaque mois. En plus, la société possède tous les réseaux de câblodistribution de la Saskatchewan.

La désignation «société d'État» comporte deux notions: d'une part, le terme «État» indique la propriété du gouvernement, et d'autre part, le terme «société» la définit comme un organisme qui fonctionne et qui est dirigé selon des principes commerciaux habituels. À des fins administratives, SaskTel comprend une division nord et une division sud, et son siège social est situé ici à Regina. Chacune des divisions est composée de huit districts et de 49 zones plus petites, appelées sous-districts. Elle compte quelque 4,500 employés; mis à part les 750 cadres, tous sont membres du syndicat des travailleurs en communication du Canada, seul syndicat à les représenter depuis 1946.

SaskTel a pour objectif majeur de satisfaire aux besoins en matière de communications de tous les habitants de la Saskatchewan et ce, en planifiant, en concevant, en mettant sur pied et en exploitant un réseau de télécommunications.

Notre société a adopté une politique d'action positive au milieu de 1979, après s'être rendue compte que les groupes-cibles, nommément les femmes, les autochtones et les handicapés, étaient mal représentés au sens de son effectif. Au mois d'avril 1980, nous avons constitué un comité mixte patronal-syndical composé de quatre représentants de chaque partie. Les membres du comité proviennent des quatre coins de la province et de disciplines variées.

En mai 1981, nous avons achevé une analyse préliminaire de l'effectif de SaskTel. J'estime qu'une telle analyse est un préalable essentiel à un programme d'action positive et sert de point de référence à partir duquel on peut mesurer les progrès accomplis.

Nous avons réussi à compiler un grand nombre de statistiques à partir des dossiers informatiques de la société et, pour combler les lacunes, nous avons demandé à tous les employés de bien vouloir remplir un questionnaire.

Permettez-moi d'ajouter ici que la plupart des statistiques tiennent compte de tout l'effectif féminin de SaskTel; mais il a

[Texte]

attainable with any degree of accuracy for people of Indian ancestry and physically disabled people.

We also held seminars throughout the province to management and shop stewards. So we were allowed to promote and discuss the need for affirmative action within SaskTel.

We have entered into designing the actual plan. We consulted with various target group organizations and government agencies. I think we were the very first here in Saskatchewan. There was no other employer in the province who had reached the same stage of developing an affirmative action program. Therefore, we could not draw on the experience and ideas of other corporations.

An agreement was reached between the company and the union in April 1982. We have designed a plan which I think will get positive results without having an adverse effect on the collective agreement, and at the same time make full utilization of target group members at every level of the organization.

• 1420

In May 1982, the plan was submitted to the Saskatchewan Human Rights Commission for approval, and on October 1, 1982, a public hearing on SaskTel's application for its affirmative action program was held. A number of interveners addressed us during the hearing and then gave unanimous support for SaskTel's application.

So on October 29, 1982, SaskTel's affirmative action plan was approved by the Saskatchewan Human Rights Commission, but it was subject to three conditions: that we report annually to the commission in April of each year; that we develop a sexual harassment policy, which we have; and that we forward them any copies of service training agreements made with the Office of Native Career Development, which I will expand on later.

We are very pleased to be the largest employer in Saskatchewan to have received legal approval of a comprehensive affirmative action plan to date.

Our recommendations are broken down into five areas, and I will briefly touch on those recommendations. The first is traditional attitude. I think it is imperative that top management and Communications Workers of Canada executive demonstrate a serious commitment to the program and use every opportunity to support the plan and offset some lack of understanding and develop a tolerance for particular problems that are facing the target group people. Without this commitment from the upper management, I do not think any affirmative action is ever going to succeed.

We recommend joint union-management special awareness presentations to all employees so that they have a better understanding of what affirmative action is. I feel the feelings

[Traduction]

été impossible d'obtenir des statistiques exactes sur les autochtones et les personnes handicapées.

Nous avons également organisé des colloques d'un bout à l'autre de la province à l'intention des cadres de la société et des représentants syndicaux. Nous avons ainsi pu promouvoir le principe de l'action positive et discuter de la nécessité d'établir un programme au sein de SaskTel.

Nous en sommes maintenant à l'étape de la planification proprement dite et avons consulté diverses organisations de groupes-cibles et organismes gouvernementaux. Je crois que nous sommes les premiers à concevoir un tel programme en Saskatchewan. Aucun autre employeur de la province n'a encore atteint cette étape de la mise sur pied d'un programme d'action positive. Aussi ne pouvons-nous pas nous inspirer de l'expérience et des idées d'autres sociétés.

En avril 1982, une entente a été conclue entre la société et le syndicat. Notre plan aura, je crois, des effets positifs sans nuire à la convention collective, et permettra en même temps de tirer pleinement parti des membres des groupes-cibles à tous les échelons de l'organigramme.

En mai 1982, la société a soumis son plan à la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan pour approbation et, le 1^{er} octobre 1982, une audience publique a eu lieu au sujet de la demande d'établissement d'un programme d'action positive à SaskTel. Un certain nombre de participants sont intervenus durant l'audience, et la demande de SaskTel a été approuvée à l'unanimité.

Ainsi, le 29 octobre 1982, le programme d'action positive de SaskTel a été approuvé par la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, à trois conditions, cependant: que la société fasse rapport à la Commission au mois d'avril de chaque année; que la société mette au point une politique relative au harcèlement sexuel, ce qu'elle a fait; et que la société communique à la Commission copie de toute entente en matière de formation conclue avec le *Office of Native Career Development*, dont je parlerai plus longuement.

Nous sommes très heureux d'être, jusqu'ici, le principal employeur en Saskatchewan pour lequel un programme d'action positive d'envergure a été approuvé.

Les recommandations que nous vous présentons se classent en cinq catégories; permettez-moi de vous décrire brièvement. La première concerne le comportement traditionnel. Je crois qu'il est impérieux que les cadres supérieurs et que les dirigeants du Syndicat des travailleurs en communication du Canada s'engagent sérieusement et saisissent toutes les occasions de contribuer au programme, de diminuer l'incompréhension et de favoriser la tolérance à l'égard de certains problèmes que doivent affronter les groupes-cibles. Sans cet engagement de la part des cadres supérieurs, je doute du succès de tout programme d'action positive.

Nous recommandons la tenue d'ateliers spéciaux de sensibilisation organisés conjointement par le syndicat et la direction et destinés à tous les employés afin de mieux leur

[Text]

of what affirmative action is really about are not clear. Initially, we went around the province introducing the new plan that was adopted, and now in any future awareness presentations we will be doing, we want to invite the particular target group organizations themselves. They can meet with the various managers we have in the province and they can express their concerns and suggestions, and in turn, the managers can question them and speak on their behalf.

We are also promoting affirmative action principles through articles in our SaskTel's news, and we show news films at noon hour throughout the winter months.

Our second point is recruitment. In this area, it is necessary to develop a number of specific policies and practices to achieve the affirmative action goal. First and foremost I feel to be extremely important is that we establish an active outreach recruitment program. Throughout our investigation, our analysis, we found native people and physically disabled people were not applying at SaskTel in large numbers. So we have suggested they go to employment agencies, such as native employment services and physically disabled employment services, and provide them with a copy of the job description of the position that is vacant at the time, and they in turn would supply us with candidates we could interview. We feel that will bring some inroads into improving the number of target group people to apply at SaskTel.

Second, we want to provide comprehensive information about SaskTel's job opportunities and qualifications for guidance counsellors, students and target group organizations. I feel the guidance counsellors are still not really clear as to the types of positions there are in the workforce, and I think maybe we should make it our responsibility to go to these guidance counsellors and explain what types of jobs we do have, what kinds of qualifications we do have, so they can better guide their students. I still think women are mainstreamed into the traditional subjects, and even the native students and physically disabled students are geared more into social subjects and not so much the academic subjects.

I think maybe as an organization we can do that much; we can approach them. We have met with the special needs division from the Department of Continuing Education, and I guess they will receive the physically disabled people within the province. I think more and more of these types of inroads will help us. We talked to women in trade groups, had career days for native students and so on.

We have developed training programs with target group organizations to enable target group members to meet the minimum SaskTel requirements. This goes back to what I mentioned earlier, the Office of Native Career Development, which is part of the Department of Continuing Education. They would contact us as to training the position. We would not do the actual training, but they would contact our training

[Translation]

faire comprendre en quoi consiste l'action positive. J'ai l'impression qu'on ne comprend pas bien de quoi il s'agit. Au début, j'ai parcouru la province pour faire connaître le programme que nous avons adopté, et maintenant nous avons l'intention d'inviter les représentants des groupes-cibles à participer eux-mêmes à toute future séance de conscientisation. Ils pourront rencontrer nos divers gestionnaires de toute la province et leur faire part de leurs soucis et de leurs suggestions et, à leur tour, les gestionnaires pourront les interroger et parler en leur nom propre.

Nous favorisons également les principes de l'action positive dans les articles que nous publions dans notre bulletin et présentons des documentaires durant l'heure du déjeuner au cours de l'hiver.

La seconde catégorie est le recrutement. A cet égard, il est nécessaire d'élaborer un certain nombre de politiques et de pratiques précises visant la réalisation de l'objectif d'action positive. D'abord et avant tout, je crois qu'il est extrêmement important que nous établissions un programme intensif d'extension de la main-d'oeuvre. Notre étude, notre analyse, nous fait découvrir que les autochtones et les handicapés n'étaient pas nombreux à postuler à SaskTel. Nous leur avons donc recommandé de s'adresser à des agences de placement, tels les services d'emploi des autochtones et des handicapés à qui nous avons remis les descriptions de fonctions des postes vacants; il a été convenu que les agences nous fourniraient une liste de candidats que nous pourrions interviewer. Nous croyons que cela augmentera le nombre des postulants membres de groupes-cibles.

En outre, nous voulons fournir des renseignements détaillés sur les débouchés et les compétences requises par SaskTel aux conseillers, aux étudiants et aux organismes représentant les groupes-cibles. J'ai l'impression que les conseillers en orientation ne connaissent pas bien le genre de poste qu'offre le marché du travail, et je crois qu'il nous incombe de leur décrire ce que nous avons à offrir ainsi que les capacités requises afin qu'ils puissent mieux orienter les étudiants. J'ai l'impression que l'on incite encore les femmes à s'intéresser aux disciplines traditionnelles et que l'on dirige même les étudiants autochtones et handicapés vers des disciplines plus sociales que scientifiques.

J'estime qu'à titre d'organisme, nous sommes en mesure d'agir; nous pouvons communiquer avec eux. Nous avons déjà rencontré les responsables de la division des études spéciales du ministère de l'Éducation permanente et je suppose qu'ils ouvriront leurs portes aux handicapés de toute la province. Je crois que ces initiatives seront fructueuses. Nous avons parlé aux femmes de groupes professionnels et avons organisé des journées d'orientation professionnelle pour les étudiants autochtones et autres.

Nous avons établi des programmes de formation, de concert avec les organisations de groupes-cibles, afin de permettre à leurs membres de répondre aux conditions minimales de SaskTel. Voilà pour ce qui se rapporte à l'*Office of Native Career Development*, que j'ai mentionné plus tôt et qui relève du ministère de l'Éducation permanente. Il nous contacte quant à la formation du titulaire du poste. Nous n'assumons

[Texte]

department and design a course, be it for four months or whatever. For example, if they wanted to get a lineman's position at SaskTel, they would probably get their GED 12 if they did not have it, and specialize them in algebra and physics and basic electricity, which are the entry-level qualifications for that job. An Office of Native Career Development would do this training and we would guarantee them a job at the end of this training, which is usually about four months.

• 1425

A third step was hiring procedures. Specific recommendations are stated for the employment office, as well as for individual departments. We have concentrated in areas such as the application procedures. Our application form is approved as it is. The only change we are making there is we have designed an insert for self-identification. We find it very difficult to identify someone who is physically disabled or a native, unless they want to identify themselves. That insert is not being used yet, but it is in its final-draft stage.

We also designed this self-identification form to send to all our SaskTel employees because, at the time of developing our plan, we were not able to ask them the direct question as to whether they were native or physically disabled. Our count of the number of these people we have working with us is not as accurate as we would like it to be.

Positions requiring special physical capabilities will be accurately identified. We have procedures approved and we will be starting to implement a physical-demands-analysis work sheet. Every position we have at SaskTel will have a physical-demands analysis sheet attached to it so that anyone who is interested in going into that area will be able to see what kind of physical requirements are necessary.

Initially, we will concentrate on the entry-level positions. Then there is the screening process. We are looking at the minimum qualifications, which will be the criteria for selecting candidates, and the interviewing procedures. We are investigating the workshops, which will assist upgrading the knowledge of our employment interviewers to conduct interviews with target-group candidates. I think if our interviewers are not comfortable or familiar enough with some of the problems which some of the target group people have when they come to the employment agencies, we are just going to have two parties who are very uncomfortable with each other. I think it is important that they get some upgrading.

Our fourth step was post-employment procedures. Areas of concern here are job analysis and classifications policies and practices. We will provide job outlines for every entry-level job as well, as we provide job descriptions for our bid positions. We are hoping they will have no artificial barriers caused by arbitrary or academic qualifications.

[Traduction]

pas directement la formation, mais les postulants contactent notre service de formation et optent pour un programme de formation, de quatre mois peut-être. Par exemple, s'il convoite un poste d'ouvrier de ligne à SaskTel, l'intéressé doit avoir suivi le cours de douzième en géométrie et se spécialiser en algèbre et en physique et acquérir des notions de base en électricité, soit les connaissances requises au niveau du recrutement pour cet emploi. Un bureau de développement professionnel des autochtones lui offre la formation nécessaire et lui assure un emploi à la fin du programme, lequel dure d'habitude environ quatre mois.

La troisième catégorie vise les pratiques d'embauchage. Nous adressons des recommandations particulières aux agences de travail ainsi qu'aux différents ministères. Nous nous sommes surtout penchés sur les procédures de postulation. Notre formulaire actuel de demande est approuvé. Nous voulons tout simplement y ajouter un encart sur lequel l'intéressé s'identifiera. Nous trouvons qu'il est très difficile d'identifier un handicapé ou un autochtone, à moins qu'il ne s'identifie lui-même. L'encart n'a pas encore servi mais il en est à sa dernière étape de conception.

Nous avons également conçu ce formulaire d'auto-identification à l'intention de tous les employés de SaskTel parce que, au moment de l'élaboration de notre programme, nous n'avons pu leur demander directement s'ils étaient autochtones ou handicapés. Notre relevé du nombre de gens travaillant pour nous n'est pas aussi exact que nous l'aimerions.

Les postes nécessitant des aptitudes physiques spéciales seront identifiés convenablement. Nous avons fait approuver nos procédures et commencerons bientôt à distribuer une description des exigences physiques. Un exposé des exigences physiques inhérentes à chacun des postes sera annexé à la description des postes de sorte que tous les intéressés sachent clairement le genre d'efforts physiques que le poste implique.

Au début, nous nous intéresserons surtout aux exigences au niveau du recrutement. Puis suivra le processus de sélection. Pour l'instant, nous nous penchons sur les exigences minimales, qui seront les critères de sélection des candidats, ainsi que sur les procédures d'entrevue. Nous étudions la possibilité de mettre sur pied des ateliers, grâce auxquels les interrogateurs pourront améliorer leurs techniques d'entrevue avec les candidats membres des groupes cibles. J'estime que si nos interviewers ne sont pas suffisamment sensibilisés à certains des problèmes que doivent affronter les membres du groupe cible lorsqu'ils se présentent aux agences de travail, cela ne réussira qu'à créer un climat de malaise entre les deux parties. Je crois qu'il est important qu'ils se perfectionnent.

Notre quatrième catégorie concerne les procédures post-recrutement. Nous nous intéresserons aux analyses de postes et aux politiques et pratiques de classification. Nous fournirons des descriptions de tous les postes au niveau du recrutement ainsi que pour nos offres d'emploi. Nous espérons qu'aucun obstacle artificiel ne sera créé par des exigences arbitraires ou scolaires.

[Text]

Then staff-development training. We have revised some of our transfer system, our employee performance-review forms and out-of-hour education and so on. We have recommended we have career counselling for all employees within SaskTel.

Our fifth step was building, services and facilities. More attention is needed in adapting work situations to the needs of the physically disabled, such as the employment office to provide assistance in completing the application forms and, if the accessibility cannot be assured, our staff will go out there where they can meet them and interview them. Our buildings will be accessible to the physically disabled people and will accommodate them where it is economically feasible to do so.

Based on these recommendations, we began to set up an effective, workable plan for SaskTel. We have established objectives and a timetable for the current year, plus long-term objectives. Most essential of all, we set up an internal reporting system to continually audit, monitor and evaluate the progress being made toward achieving the affirmative action objectives. To set goals that were realistic for us, we projected vacancies based on budget or growth in attrition. Our goals have been calculated on a straight percentage basis on statistics forwarded to us, which indicate that women are 39% of the workforce in Saskatchewan. People of Indian ancestry constitute 11.5% and physically disabled people constitute 7.1% of the working-age population. I anticipate that as various aspects of the plans are implemented and are experiencing increases, other changes will be required.

• 1430

To briefly highlight some of our actions to date, they are not going to be very startling. We had some setbacks. In 1981 we were able to make a commitment of hiring 10 native people through the Office of Native Career Development. We were not able to do any for 1982 and 1983. Our opportunities have been really limited. We experienced a setback with the retirement program being introduced into SaskTel, which resulted in a general freeze in a lot of our areas, and the employment of physically disabled and native people have not improved a great deal. But with this setback we were able to make some gains with the women in SaskTel and not as women into non-traditional areas. We were able to do some internal recruitment.

We employ approximately 4,500 people, of which 1,800—or 40%—are women and, as I mentioned, women were interested in increasing their participation in the non-traditional areas.

With reference to the people of Indian ancestry and physically disabled people, my statistics are not as accurate as I would like them to be. I mentioned earlier that we have designed a self-identification form which we hope will have much more accurate statistics. We obtained the statistics we do have by consulting the managers. We probably could only

[Translation]

Enfin, le perfectionnement des employés. Nous avons modifié en partie notre système de mutations, nos formulaires d'évaluation du rendement des employés, nos cours du soir, etc. Nous avons recommandé l'établissement d'un programme d'orientation professionnel pour tous les employés de SaskTel.

La cinquième catégorie concerne les bâtiments, les services et les installations. Il faut se pencher davantage sur la nécessité d'adapter les lieux de travail aux besoins des handicapés physiques, en les aidant, par exemple, à remplir les formulaires d'emploi dans les bureaux de recrutement et, si les intéressés sont dans l'impossibilité de se rendre aux bureaux mêmes, en enverra un de nos employés les interviewer chez eux. Nos bâtiments seront accessibles aux handicapés physiques et pourront les recevoir lorsque ce sera économiquement faisable.

A partir de ces recommandations, nous avons commencé à mettre sur pied un plan efficace et pratique pour SaskTel. Nous avons fixé des objectifs et dressé un calendrier pour la présente année, outre les objectifs à long terme. Plus important encore, nous avons mis sur pied un système de comptes rendus internes qui permettra de vérifier, de contrôler et d'évaluer continuellement les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs du programme d'action positive. Pour nous fixer des buts réalistes, nous avons projeté un nombre de postes vacants à partir du budget ou du taux d'érosion des effectifs. Nos objectifs ont été déterminés à partir de statistiques d'après lesquelles les femmes constituent 39 p. 100 de la population active en Saskatchewan. Les Indiens représentent 11,5 p. 100 et les handicapés, 7,1 p. 100 de la population en âge de travailler. Selon moi, il faudra procéder à d'autres changements à mesure que les divers éléments du programme seront mis en oeuvre et augmentés.

Je vais vous donner un aperçu de nos réalisations jusqu'à maintenant, mais elles ne sont pas extraordinaires. Nous avons eu des contretemps. En 1981, nous avons pu nous engager à embaucher dix autochtones par l'intermédiaire du bureau de l'avancement professionnel des autochtones. Nous n'avons pas pu le faire pour 1982 et 1983. Les possibilités étaient vraiment limitées. Un régime de retraite lancé à SaskTel n'a pas eu de succès, ce qui a entraîné un gel général de l'embauche dans de nombreux services. L'embauchage de personnes souffrant d'un handicap physique et d'autochtones n'a pas beaucoup progressé. Néanmoins, nous avons réussi à améliorer la situation des femmes à SaskTel et surtout dans les secteurs traditionnellement masculins. Nous avons pu faire du recrutement interne.

Nous employons environ 4,500 personnes dont 1,800... ou 40 p. 100... sont des femmes et, comme je l'ai dit, les femmes s'intéressent de plus en plus aux secteurs généralement masculins.

En ce qui concerne les personnes d'origine indienne et celles souffrant d'un handicap physique, mes chiffres ne sont pas aussi précis que je le voudrais. J'ai dit plus tôt que nous avons mis au point un formulaire d'auto-identification qui nous permettra, nous l'espérons, de recueillir des statistiques plus précises. Les chiffres que j'ai aujourd'hui ont été recueillis en interrogeant les directeurs. Comme on s'est probablement

[Texte]

go by the obvious physically disabled persons, so there are a lot of hidden disabilities we may not be aware of.

At the end of December 1982 we had about 25, or 0.6%, of our employees of native ancestry; to date we have had an increase of 2, which brings us just to a total of 27. Also, 26—or 0.6%—of our employees are physically disabled; today there has been an increase of 3, for a total of 29. There again, I feel that with the physically disabled people we may be quite off in a lot of our hidden disabilities.

Overall, my personal feelings regarding the program are that the co-operation I received from the committee, both union and management representation, has made me very enthusiastic about affirmative action at SaskTel.

I will be free to answer any questions you may have to direct to me; if I cannot answer them, Donalda will.

The Chairman: Thank you. My first questioner is Mr. Paproski.

Mr. Paproski: In the latter part you answered some of my questions, but one question I would like to ask is on top management. How many are visible minorities? What is the make-up of your top management in SaskTel?

Ms Perigny: That goes back to not being able to ask the question of who is physically disabled and who is native. We never really broke it down to how many are in top management and how many are in . . .

Mr. Paproski: Let me just ask you about affirmative action as far as women are concerned in top management in SaskTel. How many are there?

Ms Perigny: It is 15%—about 120.

Mr. Paproski: About 15%—120 in top management. How about the board of directors of SaskTel?

Ms Perigny: Zero.

Mr. Paproski: You were saying you had a setback. What was the setback?

Ms Perigny: Well, with the government change we had a reorganization. There was just sort of a general freeze on hiring within the corporation. I think whenever you experience a government change you sort of have to evaluate the company to see what is happening there.

Mr. Paproski: When you say you are having a setback, is it going to be for the better or for the worse? Do you know? It is too early to tell—is that what you are saying?

Ms Perigny: Right. I feel employment will improve in 1984. I think things have been fairly well adjusted now, and I think we will see more positions come open.

[Traduction]

fondé sur les handicaps physiques évidents, il est possible que beaucoup d'employés souffrent d'un handicap physique caché dont nous ne sommes pas au courant.

A la fin de décembre 1982, nous avions environ 25 employés d'origine autochtone, ce qui représentait 0,6 p. 100 de l'effectif. Deux autres ont été embauchés depuis lors, ce qui porte le total à 27. De plus, 26 . . . ou 0,6 p. 100 . . . de nos employés souffrent d'un handicap physique; il y en a trois de plus maintenant, ce qui donne un total de 29. Je vous rappelle que ce chiffre peut être inexact en raison des handicaps qui ne sont pas évidents.

Globalement, je suis très contente du programme d'action positive à SaskTel à cause surtout de l'esprit de collaboration du comité, tant des représentants du syndicat que ceux de la direction.

Je suis prête à répondre à vos questions; si je ne peux y répondre, Donalda le fera.

Le président: Merci. Le premier à poser une question est M. Paproski.

M. Paproski: Vous avez répondu à certaines de mes questions dans la dernière partie de votre exposé, mais il me reste une question au sujet de la haute direction. Combien y a-t-il de membres des minorités visibles à la haute direction de SaskTel? Quelle est la composition de la haute direction de SaskTel?

Mme Perigny: On en revient à la difficulté de savoir qui souffre d'un handicap physique et qui est autochtone. Nous n'avons jamais vraiment calculé combien de ces personnes font partie de la haute direction et combien . . .

M. Paproski: Parlons alors de l'action positive en ce qui concerne les femmes dans la haute direction de SaskTel. Combien y en a-t-il?

Mme Perigny: Il y en a 15 p. 100 . . . environ 120.

M. Paproski: Environ 15 p. 100 . . . 120 à la haute direction. Et au conseil d'administration?

Mme Perigny: Aucune.

M. Paproski: Vous avez parlé de contretemps. De quoi s'agissait-il?

Mme Perigny: Et bien, lorsque le gouvernement a changé, nous avons procédé à une réorganisation. On a en quelque sorte gelé les effectifs à SaskTel. Je crois que, quand il y a un changement de gouvernement, vous devez en quelque sorte faire une réévaluation de la situation dans l'entreprise.

M. Paproski: Quand vous parlez de contretemps, pensez-vous que, finalement, la situation va s'améliorer ou empirer? Le savez-vous? Est-ce encore trop tôt pour le dire . . . est-ce que c'est ce que vous voulez dire?

Mme Perigny: C'est exact. Je crois que nous allons recommencer à embaucher en 1984. Je pense que les choses se sont maintenant tassées et qu'il y aura davantage de postes ouverts dans l'avenir.

[Text]

[Translation]

• 1435

We are experiencing some problems in some of the construction areas where we have no construction projects coming up. It does not allow us to hire a lot of the lineman positions which a lot of the native people could enter into.

Mr. Paproski: Are any women going out on the lines?

Ms Perigny: We probably have about six or seven women who have transferred into the lineman position in the last two years.

Mr. Paproski: You say total employment is 4,500 people at Saskatchewan Telecommunications, and 1,800 of them are now women.

Ms Perigny: That is right.

Mr. Paproski: What were they when you first started your affirmative action program? And when did you start?

Ms Perigny: We have had 40% of our representation as women for quite a while now. The areas that are improving are the women in non-traditional areas, which are the great majority of our management positions and our craft positions, which are our linemen, switchmen, cablemen, engineering assistants, marketing assistants—those positions.

Mr. Paproski: Do you consider that the program Saskatchewan Telecommunications is doing for the native population of Saskatchewan—on a scale of 1 to 10, where do you put it?

Ms Perigny: If you also measure that with the number of positions that we have had available, it is hard to answer that question, because we really have not hired that many people in 1983 or 1982. But it is low; very, very slow. I feel we have not been able to do the outreach recruitment that I think is necessary. I think just my telling you that we have 25 people who are of native ancestry tells us that we are at 1.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski. Mr. McCauley.

Mr. McCauley: I want to follow up on some questions by Mr. Paproski. In affirmative action for women, you say you have always had 40%, and that is what you have now, so affirmative action in that area has not worked at all. Or are you seeing it as getting women already in your workforce into positions of more responsibility?

Ms Perigny: Right. We find that the clerical positions are decreasing. A number of clerical positions are being deleted through automation, through your Wang machine or whatever. The numbers are staying the same, but there are more women in the non-traditional areas and fewer women in clerical.

Mr. McCauley: Do you have any statistics on that?

Nous avons des problèmes parce que nous n'avons pas de projets de construction dans certains secteurs. Nous n'avons donc pas beaucoup de postes de monteurs de lignes ouverts, postes que beaucoup d'autochtones pourraient occuper.

M. Paproski: Est-ce qu'il y a des femmes qui font ce travail?

Mme Perigny: Depuis deux ans, probablement six ou sept femmes ont été mutées à des postes de poseur de lignes.

M. Paproski: Vous dites que la *Saskatchewan Telecommunications* emploie au total 4,500 personnes dont 1,800 femmes.

Mme Perigny: C'est exact.

M. Paproski: Combien y avait-il de femmes au moment où vous avez lancé le programme d'action positive? Et quand l'avez-vous lancé?

Mme Perigny: Cela fait maintenant longtemps que nous avons 40 p. 100 de femmes. Là où la représentation des femmes s'améliore, c'est dans les secteurs traditionnellement masculins, ce qui englobe la majorité des postes de direction et des postes spécialisés, c'est-à-dire les postes de monteur de lignes, de préposé à la commutation, de monteur de câbles, d'ingénieur adjoint, d'adjoint à la mise en marché.

M. Paproski: De 1 à 10, quelle note donneriez-vous au programme de la *Saskatchewan Telecommunications* à l'intention des autochtones de la Saskatchewan?

Mme Perigny: Si l'on tient compte du nombre de postes qui se sont ouverts, il est difficile de répondre à cette question, parce que nous n'avons vraiment pas beaucoup embauché en 1983 ou en 1982. Mais la note serait basse, très basse. Nous n'avons pas fait autant de recrutement qu'il aurait été nécessaire auprès des groupes-cibles. Rien qu'en vous disant que nous avons 25 employés d'origine autochtone, on voit bien que la note est 1.

M. Paproski: Merci.

Le président: Merci, monsieur Paproski. Monsieur McCauley.

M. McCauley: Je voudrais continuer de parler de certaines des questions soulevées par M. Paproski. Vous dites qu'il y a et qu'il y a toujours eu 40 p. 100 de femmes à SaskTel. On peut donc en conclure que le programme d'action positive n'a donné aucun résultat dans ce domaine. Peut-être y voyez-vous plutôt un moyen de permettre aux femmes qui travaillent déjà pour vous d'accéder à des postes où elles auraient de plus grandes responsabilités?

Mme Perigny: C'est exact. Nous nous rendons compte que les postes de travail de bureau diminuent. Certains sont éliminés à cause de l'automatisation, de l'utilisation de machines Wang, ou d'autres machines. Le nombre de femmes ne change pas, mais il y a maintenant plus de femmes dans les secteurs traditionnellement masculins et moins de femmes dans le secteur du travail de bureau.

M. McCauley: Avez-vous des chiffres à ce sujet?

[Texte]

Ms Perigny: I will give them to you later, if you want me to get them. I just do not have them at the top of my head.

Mr. McCauley: Yes. I would appreciate that.

So the comparable figures for handicapped are what?

Ms Perigny: They are 0.6%; that is, 26 positions.

Mr. McCauley: Relative to, before you started the program?

Ms Perigny: Probably about 18 before we started the program.

Mr. McCauley: In percentage terms; let us compare percentage terms.

Ms Perigny: No, I am talking about position numbers. You have to remember that until our plan was approved, we did not have accurate statistics. We have designed this form that we are sending to all employees so we can have a truer count of who is in the workforce and physically disabled. But according to our employment records, we have increased the physically disabled people by about seven positions in the last two years.

Mr. McCauley: As far as native people are concerned, what are the comparable figures? They went up from 26% to 27%?

Ms Perigny: I do not know if I have the figures off the top of my head on what we were before we were in the program. There has been quite a drop with that too, with the turnover. We hired 10 in 1981. Of those 10 working with us in 1981, probably 4 remain. So we have had quite a drop in . . .

• 1440

Mr. McCauley: With respect, has your program not been very successful?

Ms Perigny: With the type of problems we have been facing with the company, we are probably not doing that bad. It is not as successful as we would like it to be. When you are not hiring, it is very hard to increase the budget space of the retarded group. That's it. Now that is past, I think we are going to be looking at hiring more in the future.

No, if you want a direct answer, we have not been truly successful, but there is a lot of ground road we are covering which is helping this attitude among the people in the corporation, whom we have to reach first. That is coming. When we are able to hire more, they will be more willing to hire some of these applicants and put them into their area.

Mr. McCauley: How strongly do you think—?

Ms Perigny: It is going to take time. We never went into the program thinking we were going to change it in 10 years.

Mr. McCauley: How many years?

Ms Perigny: In some areas it may take 20; it may take more.

[Traduction]

Mme Perigny: Si vous les voulez, je vous les ferai parvenir plus tard. Je ne les ai pas en mémoire.

M. McCauley: Oui, je vous en saurais gré.

Quels sont les chiffres sur les personnes handicapées?

Mme Perigny: Il y en a 0.6 p. 100, c'est-à-dire 26.

M. McCauley: Combien y en avait-il avant le programme d'action positive?

Mme Perigny: Probablement 18 avant que le programme ne soit instauré.

M. McCauley: Et en pourcentage? J'aimerais comparer le pourcentages.

Mme Perigny: Non, je parle de nombre de postes. Vous devez vous rappeler que jusqu'à ce que notre programme soit approuvé, nous n'avions pas de statistiques précises. Nous avons mis au point ce formulaire destiné à tous les employés afin d'obtenir des chiffres exacts sur nos effectifs et sur les personnes souffrant d'un handicap physique. Néanmoins, d'après nos dossiers, dans les deux dernières années, nous avons embauché sept personnes atteintes d'un handicap physique.

M. McCauley: Quels sont les chiffres sur les autochtones? La proportion est passée de 26 à 27 p. 100?

Mme Perigny: Je ne me souviens pas bien des chiffres avant le lancement du programme. Avec le renouvellement normal des effectifs, la proportion a beaucoup baissé. Nous en avons embauchés 10 en 1981 et de ceux-là, il en reste probablement quatre. Il y a donc eu une sérieuse baisse . . .

M. McCauley: Sauf votre respect, votre programme n'a-t-il pas connu un franc succès?

Mme Perigny: Si l'on tient compte des problèmes qu'a dû envisager la compagnie, elle s'en est tiré assez bien. Nous n'avons pas eu le succès que nous espérions. Lorsqu'on a cessé d'embaucher, il est assez difficile d'augmenter le budget pour le groupe déficient. Voilà, maintenant nous sommes sortis de cette mauvaise passe et nous prévoyons en embaucher plus à l'avenir.

Mais je dois vous dire honnêtement que nous n'avons pas eu un réel succès, mais nous avons fait beaucoup pour encourager un changement d'attitude chez certaines personnes de la compagnie, que nous devons d'abord convaincre. Nous faisons des progrès. Lorsque nous pourrons embaucher plus de personnel, ces personnes seront plus prêtes à choisir de tels postulants pour leur secteur.

M. McCauley: Combien fort est le . . . ?

Mme Perigny: Cela demandera du temps. Lorsque nous avons lancé ce projet, nous ne pensions pas pouvoir changer l'attitude en 10 ans.

M. McCauley: Dans combien d'années?

Mme Perigny: Dans certains secteurs, cela peut demander jusqu'à 20 ans; et même davantage.

[Text]

Mr. McCauley: That is a long time.

Ms Perigny: I know, but it is a start.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley. Could you describe for the committee the most senior level to which a native person has risen so far in the corporation?

Ms Perigny: Well, just going on what we—as I said, they have never self-identified themselves, because this form is not approved. We have a first-level native manager, up in the north—and this one.

The Chairman: Would that be at the level of junior management?

Ms Perigny: Yes, that is your very first-level management.

The Chairman: How many levels are there?

Ms Perigny: Five, and the president would be six.

The Chairman: Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I want to follow up on the questions Mr. McCauley asked about the turnover or the response you gave. Do I understand there were 10 hired in 1981?

Ms Perigny: That was a special program we had.

Mr. Lewycky: Was that a special program for natives?

Ms Perigny: That is right.

Mr. Lewycky: But there was no hiring in 1982 or 1983 in this special program?

Ms Perigny: Yes, there was. I mentioned before that we had two in 1983; I do not have it on the top of my head what we had in 1982. I think there were two.

Mr. Lewycky: In the recruitment process, did you have any kind of program in which . . . We, for example, heard testimony earlier today from the Co-operators Insurance Company. It actually seconded a person for a year with the native employment centre. Has there been a comparable sort of secondment or orientation for the personnel department of SaskTel?

Ms Perigny: No. We had budgeted for one of our employment people to be of native ancestry in the 1982 budget. That is when everything was absolutely cut. The only dealings we have had is to try to maintain really close contact with native employment agencies, so they can refer applicants to us and we can contact them. But, no, we did not do the same as CIS.

Mr. Lewycky: Has the turnover rate for the natives who have been employed been greater than the general turnover at SaskTel?

Ms Perigny: I would say not. If you really compared it to the number of employees we have, no.

Mr. Lewycky: Has SaskTel considered any kind of program in which there might be a combination of general orientation to the company, or what some might term "life skills", for half

[Translation]

M. McCauley: C'est très long.

Mme Perigny: Je le sais, mais c'est au moins un début.

Le président: Merci, monsieur McCauley. Quel est le niveau le plus élevé dans la hiérarchie de la société que pourrait atteindre un autochtone?

Mme Perigny: Selon ce que nous savons, car comme je le disais, les autochtones ne se sont jamais identifiés eux-mêmes, ce n'est pas prévu sur le formulaire. Dans le Nord, nous avons un questionnaire autochtone au premier niveau, et celui-ci.

Le président: Serait-ce la gestion au niveau de la section?

Mme Perigny: Oui, c'est le tout premier niveau de direction.

Le président: Combien y a-t-il de ces niveaux?

Mme Perigny: Cinq, six si on compte le niveau du président.

Le président: Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je veux faire suite aux questions de M. McCauley, au sujet du roulement des employés, et de votre réponse. Avez-vous bien dit que vous aviez engagé 10 autochtones en 1981?

Mme Perigny: Oui, dans le cadre d'un programme spécial.

M. Lewycky: Un programme spécial pour les autochtones?

Mme Perigny: Justement.

M. Lewycky: Mais vous n'avez embauché personne en 1982 ou 1983 dans le cadre de ce programme?

Mme Perigny: Oui, nous avons embauché. Plus tôt j'ai dit que nous en avions engagé deux en 1983; je ne me souviens pas des chiffres pour 1982. Je pense que nous en avons engagé deux.

M. Lewycky: En vue du recrutement, avez-vous quelques programmes . . . Par exemple, hier nous avons entendu le témoignage de la société mutuelle d'assurance-vie les Coopérants. Cette société a même détaché une personne pour travailler au centre de l'emploi des autochtones pour un an. Le département du personnel de la SaskTel a-t-elle tenté une initiative semblable?

Mme Perigny: Non. En 1982, nous avions prévu un poste à la dotation pour une personne de descendance aborigène. Mais c'est l'année où tous les budgets ont été coupés absolument. Notre seule initiative a été de maintenir un contact très étroit avec les organismes de placement autochtones, afin qu'ils puissent nous envoyer des candidats, et que nous puissions les contacter à notre tour. Toutefois, nous n'avons pas procédé comme la société les Coopérants.

M. Lewycky: À SaskTel, le taux de roulement des autochtones est-il supérieur au taux de roulement général du personnel?

Mme Perigny: Non. Si on tient compte du nombre d'employés que nous avons, non.

M. Lewycky: La Société SaskTel a-t-elle pensé à lancer un programme combiné d'orientation générale à la société, cours théorique donc la moitié du temps, et formation sur le tas pour

[Texte]

the time and hands-on experience to orient the people to their specific job for half the time? Is that part of the native component?

Ms Perigny: I have a proposal in for a budget that would allow me to bring in people on a temporary basis to give them some exposure. I would probably work with the natives on career development and some type of training. That is the proposal I have in. I have not had it approved yet.

Mr. Lewycky: But was that not a component of this special programs of 1981, 1982 or 1983?

Ms Perigny: Not at the time, but it was something I proposed afterwards. I also proposed that bursaries be provided to the three groups.

Mr. Lewycky: Were these proposals as a result of your experience and seeing what was happening?

Ms Perigny: Yes, that is right.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

• 1445

Mr. Paproski: How long have you been in the program yourself, if I may ask?

Ms Perigny: Three years.

Mr. Paproski: And you are going to be in for another 10 years.

Ms Perigny: Please.

Mr. Paproski: You are doing a good job. Thank you.

The Chairman: Thank you very much for the presentation. I suspect that we would very much like to see any of the background documentation you have prepared to date. The submissions that you made to the Human Rights Commission, for instance, to have your plan of action approved, and that sort of thing, I think would prove to be very useful information for us when we are going through our briefs and the background materials in preparation for writing our report. If you could leave copies of that with us, or forward it to us if it is not available to you today, it would be most appreciated.

Ms Perigny: I do not have with me a copy of the annual report that we made, but if you would like a copy of it, if someone would leave me a forwarding address, a card or something...

The Chairman: My clerk, I am sure, will leave that with you. Thank you very much.

Ms Perigny: You are welcome.

The Chairman: The Multicultural Council of Saskatchewan, Dr. Avra Watson and Terry Mountjoy.

Thank you very much for appearing today. We have had the benefit of the brief you forwarded to us to Ottawa, which has been read by the committee members and perused by our staff. I understand you have an additional document that you

[Traduction]

mieux orienter les employés à leur tâche particulière? Cette méthode est-elle pratiquée pour les autochtones?

Mme Perigny: J'ai demandé un budget pour une proposition qui me permettrait d'engager des gens temporairement afin de les exposer à notre milieu de travail. Ainsi, je pourrais probablement travailler avec les Autochtones au développement de leur carrière, et leur donner la formation. C'est ce que j'ai proposé, mais on n'a pas encore approuvé mon projet.

M. Lewycky: Mais n'était-ce pas un élément des programmes spéciaux de 1981, 1982 ou 1983?

Mme Perigny: Non, pas à ce moment-là, puisque j'ai proposé cela après. J'ai aussi proposé qu'on octroie des bourses aux trois groupes.

M. Lewycky: Ces propositions font-elles suite à votre expérience jusqu'à présent?

Mme Perigny: Oui, en effet.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

M. Paproski: Depuis combien de temps participez-vous vous-même à ce programme, si ce n'est pas indiscret?

Mme Perigny: Depuis trois ans.

M. Paproski: Et vous serez là pour encore dix ans.

Mme Perigny: Que Dieu m'en garde.

M. Paproski: Vous faites un excellent travail. Merci.

Le président: Merci beaucoup de votre présentation. Toute documentation se rattachant à ce projet que vous avez préparée jusqu'à maintenant pourrait sans doute nous être très utile. Vos mémoires à la Commission des droits de la personne, par exemple, afin de faire approuver votre plan d'action, ce genre de document pourrait s'avérer très utile lors de l'analyse de tous les mémoires et de la documentation reçus en prévision de la rédaction du rapport. Nous vous serions très reconnaissants de nous en laisser une copie aujourd'hui, ou de nous la faire parvenir si vous ne l'avez pas ici.

Mme Perigny: Je n'ai pas un exemplaire du rapport annuel que nous avons préparé, mais si vous en voulez un, donnez-moi une adresse ou une carte...

Le président: Le greffier s'occupera de cela. Merci beaucoup.

Mme Perigny: De rien.

Le président: Nous entendrons maintenant M^{me} Avra Watson et M. Terry Mountjoy, représentants du *Multicultural Council of Saskatchewan*.

Merci beaucoup d'être venus ici aujourd'hui. Nous avons tous déjà lu le mémoire que vous nous avez fait parvenir à Ottawa, et que notre personnel de recherche a synthétisé. Apparemment, vous avez un document additionnel que vous

[Text]

brought with you today and which is being circulated. Am I correct?

Mr. Terry Mountjoy (Executive Director, Multicultural Council of Saskatchewan): We dropped off some last night.

The Chairman: All right—it was last evening and we are now receiving it. I would encourage you to highlight those items that you would want to put to us and leave for us, at the end of the period, some opportunity for questions and answers, if you will.

Dr. Avra Watson (Multicultural Council of Saskatchewan): Mr. Chairman and members of the committee, thank you very much. We are very pleased to be here. We are glad that we got you in Ottawa and made the effort to have our brief come to you.

We have a simple division of labour; it is not male or female, it is the one who gets paid and the one who does not. I am the volunteer here and he is the paid staff, so he will help with some of the information and I will lead the way as a member of the council's board and as president of the local council in Saskatoon.

We hope you would focus some of your concerns not only on our brief, but on the focus of the brief, which is that we consider ourselves to be a positive and constructive way and an answer to your basic question in this commission, we are doing what it is you are looking for across Canada. We hope that what we are referring to in our brief are recommendations that will take us further along, but we hope in the next few years rather than in 20 or 25.

Under Legislation, that is, in section A, we have asked that the Ministry of State for Multiculturalism be elevated to a full Ministry of Multiculturalism. We believe that with this kind of structure we are looking at setting into place the kinds of things we believe multiculturalism and the associated councils require to become statutory-like bodies, at least, in Canadian society.

• 1450

We see ourselves as a socio-political arm of the government under the multiculturalism mandate, and under the new Constitution, Section 27, we see ourselves having a prominent place, and we think the socio-political implications lead to very strong economic implications for the ethnic constituency across Canada.

So while we have asked for this kind of change before, that we do have a ministry, we never get a response to such a request. Is it a feasible political arrangement or not? I would like to ask you today to consider it with us. I think it follows in with number two that we are looking for the kind of formal statements, formal protection for multiculturalism that we do not find present in our public systems. We look ourselves to trying to fit in, and most of our efforts are taken that way.

[Translation]

avez apporté avec vous que l'on distribue en ce moment. Est-ce juste?

M. Terry Mountjoy (directeur exécutif, Multicultural Council of Saskatchewan): Nous vous en avons laissé des exemplaires hier soir.

Le président: Oui, en effet et c'est ce qu'on nous distribue. Je vous demanderais de souligner les points saillants de votre présentation, afin de nous laisser quelque temps pour poser des questions.

Mme Avra Watson (Multicultural Council of Saskatchewan): Monsieur le président, membres du Comité, merci beaucoup. Nous sommes très heureux de cette invitation. Nous sommes bien heureux que vous ayez reçu notre mémoire.

La division du travail ici n'est pas selon hommes ou femmes, mais bien plutôt qui est payé et qui ne l'est pas. Je suis ici à titre bénévole, et monsieur est un employé payé, il me fournira donc les documents, et je ferai la présentation comme membre du conseil d'administration de notre conseil et présidente du chapitre local de Saskatoon.

Nous espérons que vous noterez non seulement les préoccupations que nous mentionnons dans ce mémoire, mais aussi la teneur même du mémoire, qui laisse entendre que nous considérons un instrument constructif et positif, la réponse même à la raison d'être de ce Comité, c'est-à-dire que nous sommes la manifestation même de l'objet de vos recherches partout au pays. Nous espérons que les recommandations prévues dans notre mémoire pourront faire avancer les choses beaucoup plus rapidement, d'ici quelques années, plutôt que dans 20 ou 25 ans.

Dans la partie A du mémoire, sous la rubrique législation, nous demandons que le ministère d'État pour le multiculturalisme devienne un ministère de plein droit du multiculturalisme. Nous croyons qu'il faut ce genre de structure pour mettre en oeuvre les mesures qui assureront au multiculturalisme et à ses conseils associés un statut plus réglementaire au moins au sein de la société canadienne.

Nous nous considérons comme ayant un rôle socio-politique à jouer dans le cadre de la politique multiculturaliste du gouvernement. Nous pensons que nous avons une place en vertu de l'article 27 de la nouvelle Constitution. Et nous sommes d'avis que les considérations d'ordre socio-politique mènent aux considérations d'ordre économiques pour les diverses ethnies au Canada.

Nous avons demandé notre propre ministère bien souvent dans le passé, mais nous n'avons jamais eu de réponse. Est-il réaliste de s'attendre à la création d'un ministère du point de vue politique? Nous vous demandons d'examiner cette question avec nous. Elle rejoint notre deuxième point qui a trait aux déclarations officielles visant à protéger officiellement le principe du multiculturalisme, ce qui ne se fait pas actuellement. Dans notre tentative de nous tailler une place dans ce domaine, c'est ce qui prend le plus gros de nos efforts.

[Texte]

Briefly, on some of the remainder of these, affirmative action of course is again our concern, as it is SaskTel's. We are looking to see this much more implemented in terms of laws.

In five you see what I think has been possibly requested before, that the term "visible minorities" is not a healthy one. There is "human relations"; there are "race relations"; there are "minority" and "majority" relations. But the term "visible minorities", as you know, is simply not acceptable to us.

I think the remainder of those speak to human rights and legislation, which we think is the one thing in place today that does protect multiculturalism and does protect the ethnic constituency. But this is not satisfying as it stands; a lot of things would have to be done, including the general purpose, as we state here, of monitoring these situations.

In terms of any of this now, it seems to me that Terry could add to my statement as he chooses.

Mr. Mountjoy: Why do we not just leave it for questions later on?

Dr. Watson: The second section, or B, on human rights institutions, again is restating what we think minority groups require to have a public face but also a face in which power has something written on it; for example, getting onto bodies like commissions, boards and committees established by the federal and provincial governments.

Of course, in terms of affirmative action here, I wonder why there are no women on this committee. Is that intentional or simply a fact of political life at the parliamentary level?

The Chairman: I think, Dr. Watson, you can assume the latter. I think you can also assume, given the few number of women we have in Parliament and the number of tasks that are assigned them in terms of trying to have them on every task force, every committee, every parliamentary committee, every subcommittee thereof, that there are just not enough to go around.

Dr. Watson: Then we could argue that women have a nice niche already waiting for them there.

The Chairman: Unquestionably. We would be delighted to see them.

Dr. Watson: I will let everybody know.

The Chairman: I am surprised that you would not have done so before.

Dr. Watson: I think it was only until I saw the photographs that it hit me. I suppose with your names you have more cover, but with the photographs it was there.

Well, that aside, and government action under Part C.

We do believe that the directorate has been doing what it can. We publish a magazine. I have one of our last copies, and

[Traduction]

Pour le reste, nous nous intéressons aux programmes d'action positive, comme SaskTel. Nous aimerions que tout cela se traduise par des lois.

Dans notre cinquième point, nous reprenons un thème que vous avez sûrement déjà entendu, voulant que l'expression «minorité visible» ne soit pas particulièrement saine. Il nous semble qu'on peut parler de «relations humaines», de «relations raciales», de relations entre «les minorités et la majorité». Cependant, nous considérons l'expression «minorité visible» comme inacceptable.

Nous parlons également des droits de la personne et de la législation en cette matière. Nous pensons que s'il y a un dispositif qui protège le multiculturalisme ainsi que la communauté ethnique du Canada, c'est bien celui-là. Cependant, il n'est pas satisfaisant dans sa forme actuelle. Entre autres, selon nous, il doit inclure une forme de surveillance de ce genre de situations.

Pour ce qui est de tout cela, Terry peut ajouter ses commentaires, s'il le désire.

M. Mountjoy: Pourquoi n'attendons-nous pas les questions à ce sujet?

Mme Watson: Dans notre partie B, sur les institutions vouées aux droits de la personne, nous réitérons la nécessité pour les groupes minoritaires de se donner un visage public, mais un visage public associé aux pouvoirs. Par exemple, il faut qu'ils soient présents au sein des divers organismes, commissions, offices et comités établis par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux.

Puisqu'il est question d'action positive, maintenant, je me demande pourquoi il n'y a pas de femme au sein de ce comité. C'est voulu ou c'est simplement le reflet de la situation au Parlement?

Le président: C'est votre deuxième hypothèse qui est la bonne, madame Watson. Comme il y a peu de femmes au Parlement, elles ne peuvent pas être appelées à faire partie de tous les groupes de travail, comités, comités parlementaires, sous-comités de comités parlementaires et le reste.

Mme Watson: Donc il y a des places qui les attendent déjà à ce niveau.

Le président: Sans aucun doute. Nous sommes heureux de les accueillir parmi nous.

Mme Watson: Je ferai le message.

Le président: Je suis surpris que vous ne l'ayez pas déjà fait.

Mme Watson: Ce n'est que lorsque j'ai vu les photographies que le fait m'a frappé. Lorsqu'il n'y a que vos noms, ce n'est pas aussi évident.

Notre partie C, maintenant, et les mesures que le gouvernement doit prendre.

Nous pensons que la Direction fait de son mieux. Nous publions un magazine. Voici un de nos derniers numéros. Il y a

[Text]

we do have the former minister there. We do keep pointing out it is under-funded and it does not have enough power or clout. It may have political weaknesses. As we said earlier, we would like to see that changed by a change in its status, but we do appreciate it. We do like having it. We do work with the Secretary of State, as we do with the provincial people. We do feel they are in a sense behind us all the way, but we have corrections here we would like.

• 1455

We would like to see more programming, and that of course means more funding. That must be the story of your lives at this particular time, but it strikes me there are other things which we have asked for, which can be done, which are related to the day-to-day workings of the government. That is the access to Crown corporations or the access to institutions and bodies, which I think could do some of these things without too much trauma to the body politic.

Page 4, item 7, is an item which is dear to our hearts at this particular time. I took occasion to point out I work a full working week and more, and I do not get paid. We are trying to have this institutionalized in some way. Here we have asked that it may possibly be considered that these are funds. It is real money, as we keep trying to tell every government agent. This is not labour that has no reward or has no power block. What can we do about it, both in practical terms and in moral and personal terms, so we are letting the people at the grassroots who do support multiculturalism freely have some way of having this shown in the Gross National Product? If we were not doing the work, then possibly if the government were very serious about multiculturalism, it would have to pay a Crown corporation to do this work. We have asked our local and provincial governments to consider this in terms of matching funds or in any other way that can be thought of to recognize this kind of labour.

Terry talks of volunteer burnout. Well, it is hard to burn out a committed and dedicated volunteer, and multiculturalism does have that kind of volunteer. It really is something you do not have to sell too hard. We feel we have reached a peak with it. Now is the time to keep that commitment to multiculturalism.

In education, the council in Saskatoon has been working with the local school board. We have set up committees to produce materials in education. We know, as you must know, Saskatchewan has one of the highest ratios of non-English, non-French population. We were making it out between us to be between 58 and 68, if you put in the Scots, the Welsh and the Irish or not. Our work in Saskatoon has been directed to working with the school system to put in materials which we call ethnocultural histories. We have a three-way thing going now. We have been working with the school systems in the city

[Translation]

un ancien ministre qui y figure. Nous faisons continuellement valoir que la Direction manque de fonds, qu'elle n'a pas suffisamment de pouvoirs. Par ailleurs, elle peut comporter certaines faiblesses politiques. Comme nous l'avons déjà dit, nous souhaiterions qu'elle ait un autre statut, mais nous lui sommes reconnaissants de ses efforts. Nous essayons d'entretenir de bonnes relations avec les gens du Secrétariat d'État comme avec les gens du gouvernement provincial. Nous avons le sentiment qu'ils appuient nos efforts, mais nous voudrions voir certains changements.

Nous voudrions voir plus de programmes, ce qui veut dire évidemment plus de fonds. Cela semble être notre thème principal à ce moment-ci, mais il y a quand même des mesures qui peuvent être prises au niveau du fonctionnement quotidien du gouvernement. Il y a par exemple toute la question d'accès aux sociétés de la Couronne, aux divers organismes et institutions, et c'est quelque chose qui ne risque pas de jeter le désarroi dans l'appareil politique.

Notre septième point à la page 4 est quelque chose qui nous tient particulièrement à coeur. J'ai déjà mentionné le fait que je travaille une semaine complète ou plus sans être payée. Nous voulons nous institutionnaliser en quelque sorte. Nous voudrions voir reconnu ce travail si c'était possible. C'est un travail qui représente vraiment beaucoup d'argent, comme nous nous tuons à le dire aux représentants du gouvernement. Ce travail a des résultats concrets, mais n'est pas une recherche du pouvoir. N'y a-t-il pas une façon quelconque, du point de vue pratique, moral ou personnel, de refléter ce travail qu'accomplissent à la base les partisans du multiculturalisme dans le produit national brut? Si le gouvernement est vraiment sérieux au sujet du multiculturalisme, il faut qu'il le montre. Si nous n'étions pas là, il faudrait qu'il y ait une société de la Couronne pour faire notre travail. Nous avons demandé à notre gouvernement local et à notre gouvernement provincial d'envisager la possibilité de nous accorder des fonds parallèles ou des fonds selon une autre formule de façon à reconnaître notre travail.

Terry a parlé de l'épuisement typique des bénévoles. Il est difficile d'épuiser des bénévoles vraiment engagés et dévoués comme ceux que l'on retrouve dans le domaine du multiculturalisme. Ce n'est pas une idée qui est difficile à faire accepter aux gens. Cependant, nous estimons avoir atteint un certain plateau maintenant. Nous pensons que le moment est venu de faire quelque chose d'autre pour maintenir l'engagement vis-à-vis du multiculturalisme.

Dans le domaine de l'éducation, le conseil a travaillé avec la commission scolaire locale de Saskatoon. Nous avons créé des comités en vue de produire du matériel scolaire. Comme vous le savez sans doute, la Saskatchewan a l'un des pourcentages de population non anglaise et non française les plus élevés au pays. Nous comptons pour 58 ou 68 p. 100 de la population, selon que nous incluons ou non parmi nous les Écossais, les Gallois et les Irlandais. À Saskatoon, nous avons essayé de réunir une certaine documentation sur ce que nous appelons les histoires ethno-culturelles pour les écoles. En plus de travailler

[Texte]

and then with the provincial Department of Education to interest them in our project. They have shown an interest, but this means we marshal a lot of human-engineering funds. We are badly in need of this kind of support. We have had to go that far ourselves to see what the ethnic groups did in Saskatchewan and when they did it and why they did it. We would like them to tell us about it themselves. We have a massive job confronting us and of course our funding constantly needs to be jacked up. This is the kind of thing we are trying to do at the local level. We also have what I think is pretty standard now from all of your participants in this committee. They are asking that the stereotypes be removed in education, that there be self-respect and so on through recognition of the ethnic status and contribution.

• 1500

I think the remainder of these are then again talking to similar things you have heard about education. Your study director is known to us, and we know he has the same concerns, or we have the same concerns he does, so there is no need, I think, at the moment to review that.

The directorate is to be commended for the positive race relations policy that Mr. Jim Fleming had instituted before he left. We were seeing his programs and activities as being very positive and along the lines that we appreciated back here. So I think this has been some of what Jim Fleming was trying to do and, as we have said, we would encourage a persistence along these lines.

Our concern of course with political and economic institutions is overt. We in the Multicultural Council are saying that this is the way multiculturalism should go. It is a socio-political fact; it is an economic fact, and we believe this now is a role for multicultural councils to take up much more aggressively and much more openly. So we have recommended that they do run for Parliament and for local office, to get in everywhere they can.

In our local situation, again we have tried to set up a multilingual school. We lobbied the school boards and we got a good hearing on one side and a poor hearing on the other. We came out with the feeling that what we had to do was run for school board office because there simply was no way we were going to get what we thought was our right under local law and provincial law; that is that children would have the right to be educated in a bilingual style, having their own language and then the English language along with it. We have a multilingual school going now, but it is costing us in many ways, and we would hope again that the kind of power block we would finally come up with would give us a presence and a more concerted way to enter the school system and to have ethnic heritage languages recognized.

I think the matter of organizational arrangements that we are looking for as councils, and Terry can give you the statistics on the council, again are what we hope would interest you here today; that we see the councils across Canada, across

[Traduction]

auprès des écoles de la ville, nous essayons d'intéresser à notre projet le ministère provincial de l'Éducation. Ce dernier s'est montré intéressé, mais, pour que nous puissions poursuivre notre travail, nous devons faire appel à des ressources humaines considérables. Nous avons grandement besoin d'aide. Nous avons été aux devants des groupes ethniques de la Saskatchewan pour qu'ils nous fassent leur historique. Nous voudrions qu'ils viennent à nous. Nous avons un travail considérable qui nous attend et, évidemment, nous avons besoin de fonds. C'est le genre de travail que nous effectuons à l'échelon local. Il y a également tout ce que vous avez déjà entendu à votre Comité. Il y a l'élimination des stéréotypes dans l'éducation et le respect des groupes ethniques, par la reconnaissance de leur situation particulière et de leur contribution.

Le reste, concernant l'éducation, est semblable à ce que vous avez déjà entendu. Nous connaissons votre chercheur. Nous savons qu'il a les mêmes préoccupations que nous à ce sujet. Nous n'allons donc pas nous étendre là-dessus.

La Direction mérite des félicitations pour l'excellente politique de relations raciales que lui a léguée M. Jim Fleming avant d'aller ailleurs. Nous estimons que ses programmes et son activité de façon générale ont eu un caractère très positif. C'est le genre de choses que nous apprécions beaucoup ici. Nous savons quels efforts M. Jim Fleming a faits et nous encourageons la Direction à maintenir le même cap.

Notre intérêt pour les institutions politiques et économiques est évident. Nous, du Conseil multiculturel, estimons que l'orientation du multiculturalisme doit aller dans ce sens. Le multiculturalisme est maintenant un fait socio-politique, un fait économique. Nous estimons que les conseils multiculturels doivent se montrer beaucoup plus dynamiques et beaucoup plus manifestes dans leurs efforts en ce sens. Nous recommandons donc que les tenants du multiculturalisme se présentent aux élections au Parlement et aux gouvernements locaux, se manifestent partout où ils le peuvent.

À l'échelon local, nous avons essayé de mettre sur pied une école multilingue. Nous avons exercé des pressions auprès des conseils scolaires et nous avons eu des réactions mixtes. Nous en sommes venus à la conclusion que, pour obtenir des résultats, nous devons nous présenter aux élections aux conseils scolaires. Nous n'avions pas d'autres façons de voir nos droits reconnus en vertu des lois locales et provinciales. Nos enfants, en effet, ont droit d'être éduqués dans un contexte bilingue, c'est-à-dire pouvoir utiliser leur propre langue en plus de l'anglais. Nous avons actuellement une école multilingue qui nous coûte très cher. Nous espérons pouvoir nous servir de notre nombre pour en arriver à faire sentir notre présence de façon manifeste à l'intérieur du système scolaire, et à faire reconnaître les langues qui font partie de notre patrimoine ethnique.

Nous espérons que vous vous intéressiez à l'organisation des conseils comme le nôtre, Terry vous donnera les chiffres en ce qui nous concerne. Nous voudrions voir des conseils comme le nôtre répartis dans tout le Canada, dans toute la Saskatchewan.

[Text]

Saskatchewan, across the Prairies, as a link with each other in multiculturalism. This is where our strength lies; that we have this kind of unity and are linked to each other across the country.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Dr. Watson. The first questioner is Mr. McCauley, followed by Mr. Mitges.

Mr. McCauley: Dr. Watson, this morning I was somewhat critical of another multicultural group and I want to now return myself to the good graces of my colleague, Mr. Lewycky, and congratulate you for taking a more aggressive stance on many of the issues that I did not see the corresponding group doing this morning, particularly with regard to your social studies task force. I think that is good stuff.

Have you had any advice with regard to the preparation of this brief, any outside advice?

Dr. Watson: This brief stems from another brief that was presented by the National Federation of Pakistani Canadians. Dr. Javed is on our board of directors. He was on the committee that worked with this, so we joined forces. We had supported his brief as one which was exemplary of any good brief that could have come from any ethnic member in our council. We had a joint thing going and we have worked it out together.

• 1505

Mr. Mountjoy: I would like to comment on that.

One of the problems, as we indicated when we first got the press clippings on the committee, is that, although we certainly support the foundation of it, for a provincial, very broadly based organization . . . we represent 250 ethnic groups at the local level. If you look at all the family memberships, they are huge and to pull together, within the frames of reference of the committee, a very comprehensive brief with input is a very difficult process. We had a subcommittee established at a recommendation of a general meeting of our membership. Dr. Watson chaired it, plus one of our other directors from Prince Albert and Dr. Javed who is the vice-president of Saskatoon. It subsequently came to the board of directors of the Multicultural Council of Saskatchewan for approval and then here. So that is the outside involvement, our own membership.

Mr. McCauley: I simply asked the question because many of the briefs coming from groups such as yours are remarkably similar. I suppose if we were to subscribe to the conspiracy theory of history, we would see the fine hand of someone behind all this. But you are telling me that is not true.

Dr. Watson: People conspired together.

Mr. Mountjoy: It is called meetings.

Mr. McCauley: That is a good conspiracy. Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley. Mr. Mitges.

[Translation]

wan, dans toutes les Prairies, chacun ayant, dans le cadre du multiculturalisme, des liens avec les autres. Parce que c'est là notre force, cette unité que nous pouvons avoir les uns avec les autres un peu partout au pays.

Merci.

Le président: Merci, madame Watson. Le premier à poser des questions est M. McCauley. Il sera suivi de M. Mitges.

M. McCauley: Je me suis montré quelque peu critique à l'égard d'un autre groupe multiculturel, ce matin. Je voudrais maintenant revenir dans les bonnes grâces de M. Lewycky, et vous féliciter de votre approche dynamique relativement à beaucoup de questions qui nous intéressent. Il m'a semblé que c'est ce qui manquait au groupe que nous avons entendu ce matin. Je songe en particulier aux études sociales qu'a effectuées votre groupe de travail. Je pense qu'elles sont excellentes.

Avez-vous eu des conseils de l'extérieur pour la préparation de votre mémoire?

Mme Watson: Ce mémoire fait suite à un autre qui a déjà été présenté par la Fédération nationale des Canadiens d'origine pakistanaise. M. Javed fait partie de notre conseil de direction. À ce titre, il a été appelé à travailler avec le comité qui s'est occupé de la préparation de ce mémoire. Nous avons en quelque sorte fait cause commune. Son premier mémoire était excellent. Il était digne de notre conseil. Nous avons décidé de travailler ensemble.

M. Mountjoy: J'aimerais ajouter quelque chose à ce sujet.

Nous avons eu ce problème lorsque nous avons pris connaissance pour la première fois de la publicité entourant le Comité. Nous formons un organisme provincial ayant des ramifications très étendues. Nous représentons 250 groupes ethniques à cet échelon. Nous avons beaucoup de familles membres. Il n'a pas été facile de préparer un mémoire vraiment substantiel dans le cadre du mandat du comité. Lors d'une réunion générale de nos membres, il y a eu une recommandation en vue de la création d'un sous-comité. M^{me} Watson en a été nommé présidente. Ont été appelés à y servir également, un de nos directeurs de Prince Albert et M. Javed qui est le vice-président pour Saskatoon. Ensuite le mémoire a été présenté au conseil de direction du Conseil multiculturel de la Saskatchewan pour son approbation. Ce sont nos membres finalement qui se sont prononcés.

M. McCauley: Je vous pose la question parce que beaucoup des mémoires qui nous viennent des groupes comme le vôtre présentent une ressemblance remarquable. Nous pourrions penser qu'il s'est agi d'une conspiration et que c'est la même main qui les a tous écrits. Vous me dites que ce n'est pas le cas.

Mme Watson: Les intéressés ont conspiré.

M. Mountjoy: Cela s'appelle la concertation.

M. McCauley: Il s'est agi d'une bonne conspiration. Merci.

Le président: Merci, monsieur McCauley. Monsieur Mitges.

[Texte]

Mr. Mitges: Your Multicultural Council of Saskatchewan has a membership of some 300,000 who represent 10 regional councils. You are a voluntary organization. The obvious question is, how is your organization funded?

Mr. Mountjoy: I get the technical questions.

We receive funding at four levels essentially, first from the Multicultural Directorate, the ICC, Intercultural Communication Grants. We also receive funding from the provincial Department of Culture and Recreation, through the moneys available under the Saskatchewan Multicultural Act. We receive funding as a provincial organization from the Saskatchewan Trust for Sport, Culture and Recreation, which are the lottery profits comparable to Wintario funds. So we receive core funding from the lottery funds as well.

As well as that, we have the self-generated kinds of things . . . fees, sales of books and services, that sort of thing.

Mr. Mitges: Okay, thanks very much.

How could a national organization emerge in the long run that would represent all the minorities, all across Canada, in a roundabout way?

Mr. Mountjoy: We would be heroes if we had that answer, would we not?

I think it is in the process of developing, to be quite honest. I think what we see happening across the country represents a different stage, but most of the provinces are following much the same tradition, if you wish. Many of the councils and the groups start out in the folk arts tradition and then, as they become more secure in that, they move into the more social and the political areas.

In the case of Ontario, which has had the folk arts tradition for a very long period of time, they have not made the movement through the Canadian Folk Arts Council, for instances. However, just recently the Ontario Multicultural Council has grown up instead.

There is heritage language communication, if you wish, throughout the country now. So it is starting to develop, and I think probably within 10 years you will find some coalescing of that.

Mr. Mitges: I have just one short question. Do you think there is a correlation between the worsening of discriminatory action or treatment of minorities and the downward trend of our economy, which has meant fewer jobs available and a surplus workforce?

• 1510

Dr. Watson: If we are speaking of women in particular, the problem of them losing any hold they had before . . . their role is threatened there because women's jobs tend to be cut in the economy. I would assume the parallel holds for the service jobs all over and also would be strongly linked to any racial intolerance now. I would strongly link racial intolerance

[Traduction]

M. Mitges: Votre Conseil multiculturel de la Saskatchewan compte quelque 300,000 membres répartis dans dix conseils régionaux. Vous êtes un organisme bénévole. La question évidente est de savoir comment vous réussissez à vous financer.

M. Mountjoy: C'est moi qui réponds aux questions d'ordre technique.

Nous recevons des fonds de quatre endroits différents, essentiellement. Il y a d'abord les subventions de communications interculturelles de la Direction du multiculturalisme. Nous recevons également des fonds du ministère provincial de la culture et des loisirs, dans le cadre de la Loi du multiculturalisme de la Saskatchewan. En tant qu'organisme provincial, nous avons droit à une part du fonds de fiducie de la Saskatchewan pour les sports, la culture et les loisirs. Dans ce cas, il s'agit des profits des loteries. C'est semblable à ce qui se fait avec Wintario. Nous avons droit à une part de ces revenus pour notre financement de base.

Par ailleurs, nous avons nos propres revenus sous la forme de cotisations, de vente de livres, de services, etc.

M. Mitges: Merci.

Peut-il y avoir un organisme national qui représente toutes les minorités au Canada?

M. Mountjoy: Nous serions des héros si nous pouvions trouver réponse à cette question.

Je pense, en ce qui me concerne, que c'est en voie de se réaliser. C'est à un stade d'avancement un peu différent selon les provinces, mais la plupart des provinces vont dans cette direction. Beaucoup de conseils et de groupes commencent par s'intéresser aux traditions et au folklore puis au fur et à mesure où ils se sentent sûrs d'eux-mêmes, ils abordent le domaine social et le domaine politique.

En Ontario, où il y a une tradition d'ordre folklorique qui remonte très loin en arrière, le mouvement ne s'est pas fait en direction du Conseil canadien des arts populaires, par exemple. Il y a plutôt eu la création récente du Conseil multiculturel de l'Ontario.

Il y a des programmes qui encouragent la communication dans les langues ancestrales un peu partout au pays maintenant. Donc, c'est en route. Je pense que les effets se feront sentir d'ici dix ans.

M. Mitges: J'ai encore une brève question à vous poser. Croyez-vous qu'il y a un rapport entre l'aggravation de la situation pour ce qui est de la discrimination à l'égard des minorités ou pour le traitement qui est fait aux minorités, et la détérioration de l'économie, qui limite forcément les possibilités d'emploi et qui crée un excédent de main-d'oeuvre?

Mme Watson: Si vous voulez parler de la situation des femmes en particulier, et du terrain qu'elles ont perdu . . . Elles sont encore plus menacées que les autres parce que ce sont les premières à perdre leur emploi. Je suppose que c'est la même chose pour les emplois dans les services un peu partout, et qu'il y a une relation très forte de cause à effet pour ce qui est des

[Text]

emerging in this kind of period to economic factors in great part.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

You talked a little about a multilingual school model in Saskatoon. Could you just tell us a little bit about that particular model?

Dr. Watson: Yes, I would be pleased to. We actually borrowed the model from Regina. Regina has what they call the heritage language school. We have called it a multilingual school because we would like to see English and French taught there. We would like to see all languages there—not necessarily restricted to what we call the heritage languages. We have a school which really is the Saturday schools joined together. They are attending in the weekday evenings between 6.30 and 9.00 p.m., Saturdays and Sundays.

We are looking at a school population of about 350 to 400 children and adults. There are about 15 to 20 teachers a year—some of them are paid; some of them are volunteers; some of them have two or three degrees and some are native speakers who just have the time. There are 11 different languages taught in our Saturday school and we are coordinating it under the council.

In Regina, the school is run by a separate organization—the multilingual association. In Saskatoon, we feel that by having it under our council we are linking together strengths and creating a power block in our dealings with the school systems. We hope to be working towards things such as accreditation. Those are coming about through teachers' emergent workshops, held twice yearly, which the Multicultural Council coordinates with the other regional councils. The last one was held in Saskatoon and 60 teachers were there for the weekend. They were given a recently developed English curriculum for these heritage language schools which can be used by just about anybody and can easily be adapted to every language. So the kind of work we are doing with these schools is really the kind of job that the public systems and the Department of Education would be doing.

Mr. Lewycky: In your multilingual school, do you have any native languages taught?

Dr. Watson: We do not as yet. Hopefully, we will have in the future.

Mr. Lewycky: Do you have any Hindi or Chinese taught?

Dr. Watson: Yes, we do have Urdu. The Chinese have one of the largest groups. They have 60 to 70 students on Friday evenings. They have six classrooms filled and they have a class of adults. The adults bring the children and are studying Chinese themselves.

Mr. Lewycky: In one of your proposals submitted on another occasion, you talked about your ideas on communication. The illustration you used was Ukrainian Canadians in

[Translation]

problèmes d'intolérance raciale que nous connaissons. Je suppose qu'une grande partie de ces problèmes d'intolérance raciale est due à la conjoncture.

M. Mitges: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Vous nous avez parlé brièvement d'un modèle d'école multilingue à Saskatoon. J'aimerais que vous nous en disiez davantage à ce sujet.

Mme Watson: Avec plaisir. De fait, nous nous sommes inspirés du modèle de Regina. Il y a à Regina une école de langues ancestrales. Nous préférons parler d'école multilingue parce que nous tenons à l'anglais et au français également. Nous voudrions voir enseigner toutes les langues, pas seulement les langues que nous appelons les langues ancestrales. Notre école est une école du samedi, même s'il y a des cours en semaine de 18h30 à 21 heures, en plus des samedis et des dimanches.

Nous avons une population scolaire d'environ 350 à 400 enfants et adultes. Nous avons environ 15 ou 20 enseignants tous les ans. Certains sont rémunérés, d'autres simplement bénévoles. Il y en a qui ont deux ou trois diplômes universitaires alors que d'autres ne parlent que la langue. Ils offrent simplement leur temps. Nous enseignons onze langues différentes à notre école du samedi. Notre conseil joue un rôle de coordonnateur.

À Regina, l'école est dirigée par un organisme distinct, l'Association multilingue. À Saskatoon, nous pensons que le fait de passer par notre conseil permet de regrouper notre force et notre pouvoir dans nos relations avec le système scolaire traditionnel. Nous espérons en venir à faire créditer nos cours. Il y a des ateliers pour les enseignants deux fois par année, et c'est le Conseil multiculturel qui coordonne cette activité avec les autres conseils régionaux. Le dernier a eu lieu à Saskatoon et 60 enseignants y ont assisté au cours du week-end. Les enseignants y ont appris l'existence d'un programme d'études récent en anglais pour ces écoles de langue ancestrale, lequel programme peut être utilisé par n'importe qui est adapté à n'importe quelle langue. Donc, ce que nous faisons pour ces écoles, c'est un peu le même travail que fait pour le système public le ministère de l'Éducation.

M. Lewycky: Enseignez-vous des langues autochtones dans votre école multilingue?

Mme Watson: Pas encore. Nous espérons être en mesure de le faire à l'avenir.

M. Lewycky: Enseignez-vous l'hindi ou le chinois?

Mme Watson: Nous avons l'ourdou. Les Chinois constituent l'un des groupes les plus importants. Ils réussissent à réunir de 60 à 70 élèves tous les vendredis soir. Ils remplissent six classes, dont une classe d'adulte. Les adultes amènent les enfants mais ils restent pour apprendre le Chinois eux aussi.

M. Lewycky: Dans une de vos propositions antérieures, vous nous avez fait part de vos idées sur les communications. Vous avez utilisé l'exemple des Canadiens d'origine ukrainienne

[Texte]

Ontario communicating with Ukrainian Canadians in Saskatchewan. Would you have any similar ideas or proposals with regard to the communication between multicultural councils or the coalitions for combatting racism?

Dr. Watson: We do deal with an informal underground of the councils. But formally we look toward the now reconstituted advisory council to the minister—The Canadian Multiculturalism Council.

• 1515

Mr. Lewycky: Yes.

Dr. Watson: —and, while that has been compressed in size and so on, we hope its new mandate will be more constructive. We look particularly to this organization or to this advisory committee. With Lawrence Decor coming here... there is usually a transfusion of goals and incentives; we counted on that kind of adrenalin-pumping relationship. But more than that, we would hope that some kind of body like that, if this one could expand into that, into something that would structure the relationships... As Terry has pointed out, the Canadian Folk Arts Council relates to us at the performing level, but we would like to see something more solid and structured in terms of the Canadian Multicultural Council Incorporated.

Mr. Mountjoy: Those discussions are going on on an ongoing basis with the existing provincial groups and also the individual councils such as the... Just recently we exchanged some information with the Victoria Multicultural Council. Our policy manual, which we just developed over the last six months, has been sent to, I think, 14 centres across Canada at their request for any kind of information which would help them in their organization. So it is happening on an informal basis. It may not have the non-profit political structure all the way up, but at various levels there is a lot of communication.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Mountjoy, Mr. Lewycky.

For the brief, which is very substantive and is going to be most useful to us as grist for our mill, I would like to thank you on behalf of the committee...

Mr. Paproski: Before you thank...

The Chairman: I have already done so, Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Did you personally have any input on the construction of the new advisory council?

Dr. Watson: I would say indirectly simply that when we saw Mr. Decor and we made our comments to him as to what it is we were looking for and so on, that was it, no formal... except through, of course, the local representatives.

Mr. Paproski: Thank you.

Mr. Mountjoy: Do I have time to make two small points? Are our 40 minutes up?

[Traduction]

établis en Ontario qui communiquent avec les Canadiens d'origine ukrainienne établis en Saskatchewan. Avez-vous des idées ou des propositions semblables pour ce qui est des relations qui devraient exister entre les conseils ou les coalitions multiculturelles en vue de combattre le racisme?

Mme Watson: Nous entretenons un réseau officieux de communication entre les conseils. Mais sur le plan officiel, nous préférons nous tourner vers le conseil consultatif du ministre qui vient d'être remis sur pied, le Conseil canadien du multiculturalisme.

M. Lewycky: Oui.

Mme Watson: Et même s'il y a eu des compressions, etc., nous espérons que le nouveau mandat sera plus constructif. Nous comptons beaucoup sur cet organisme ou sur ce comité consultatif. Avec l'arrivée de Lawrence Decor... il y a habituellement transfusion d'objectifs et d'incitations; nous comptons sur ce genre de relations vivifiantes. De plus, nous espérons qu'un organisme semblable, si l'on pouvait en arriver à ce qu'il structure les rapports... Comme le disait Terry, le Conseil canadien des arts folkloriques nous sert en matière de spectacles, mais nous aimerions qu'il existe quelque chose de plus solide et de plus structuré pour ce qui est du Conseil multiculturel canadien Incorporé.

M. Mountjoy: Les discussions se poursuivent avec les groupes provinciaux ainsi qu'avec les conseils indépendants comme... Nous venons d'échanger certaines informations avec le Conseil multiculturel de Victoria. Nous avons, ces six derniers mois, préparé un guide qui a été envoyé, si je ne m'abuse, à 14 centres dans tout le Canada qui avaient demandé des renseignements permettant de les aider dans la réalisation de leur mandat. C'est donc quelque chose qui se fait déjà officiellement. Il n'y a peut-être pas une structure politique à but non lucratif couvrant tout, mais il y a beaucoup de communications à divers échelons.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Mountjoy et monsieur Lewycky.

Au nom du Comité, je tiens à vous remercier de votre mémoire qui va nous être très utile pour la préparation de notre rapport tellement il contient de choses...

M. Paproski: Avant de remercier...

Le président: Je l'ai déjà fait, monsieur Paproski.

M. Paproski: Avez-vous personnellement participé à l'établissement du nouveau conseil consultatif?

Mme Watson: Plutôt indirectement, car, lorsque nous avons vu M. Decor et que nous lui avons fait part de nos commentaires, c'est ce qui s'est fait, il n'y a aucune démarche officielle, sinon, bien sûr, par les représentants locaux.

M. Paproski: Merci.

M. Mountjoy: Me permettez-vous de brefs commentaires? Nos 40 minutes sont-elles écoulées?

[Text]

First of all, we believe very, very strongly that racism or visible minorities is non-partisan in the sense that we will give credit to anyone who champions the cause of racial tolerance. That is one of the reasons we were very, very pleased to see the non-partisan make-up of this particular committee, that it was an all-party committee, because our experience has been that we have found people who discriminate cut across party lines and those people who are working very hard to combat that also cut across party lines.

The second thing relates to the dollars to the volunteer sector. One of the things we heard in the brief just before with SaskTel is that time after time when the question came forward there was a budget consideration and it would have to go through the hoops and it was not supported. One of the things we find in the non-profit area or the volunteer sector is we do not have those hang-ups in the sense that we can employ very quickly minority group people and in the course of our work in the last three years have probably hired more minority people for specific projects and for permanent jobs than many of the Crown corporations have simply because we were far more flexible. So any dollars coming into the volunteer sector... especially when it is multiculturally based, such as ours, we are very sensitive to it and it can be very effectively used.

The Chairman: Thank you, Mr. Mountjoy.

Mr. Mountjoy: Thank you.

Dr. Watson: May I leave some propaganda for you?

The Chairman: Thank you very much, Dr. Watson.

I propose to have the committee rise for five minutes to stretch our legs.

• 1520

• 1525

The Chairman: Good afternoon. Thank you for the material you have provided to us. I see that we now have a brief on the affirmative action program, a document entitled *Headstart Employment Corporation* and some notes, which I assume you will be presenting.

Prior to your commencing, I wonder if I might make a presumption, which will prove no doubt to be fallacious. Given that we have heard from one Crown corporation today already, SaskTel, which has an affirmative action program and has gone through the procedure of having certain implementation phases approved, might I make the assumption that there might have been some similarity between your affirmative action program and that of SaskTel? If that is true and if there are differences between the two, could I ask you to try to zero in on those differences and presume my members and myself will spend some time with the documentation in terms of what the similarities are?

Mr. Don Ash (Saskatchewan Power Corporation): We are going to start at that point, with Saskatchewan Power

[Translation]

Tout d'abord, nous croyons très fermement que le racisme ou les minorités visibles n'ont rien à voir avec les partis en ce sens que nous sommes prêts à donner le crédit à quiconque défend la tolérance raciale. C'est une des raisons pourquoi nous étions très heureux de voir que votre Comité ne représentait pas un parti en particulier, que tous les partis étaient représentés, car nous avons constaté que la discrimination n'a rien à voir avec les partis et que ceux qui luttent contre elle appartiennent également à tous les partis.

Mon deuxième point porte sur les subventions au secteur bénévole. Ce que nous avons entendu pendant le témoignage qui précédait juste le nôtre, celui de SaskTel, c'est que chaque fois qu'il y a une considération budgétaire, tout venait à s'écrouler. Nous avons constaté que, dans le secteur à but non lucratif ou le secteur bénévole, ce genre de problèmes n'existent pas en ce sens que nous réussissons à employer très rapidement des représentants de minorités et qu'au cours de notre travail ces trois dernières années, nous avons probablement embauché plus de représentants des minorités pour des projets spécifiques et des emplois permanents que beaucoup des sociétés de la Couronne, parce que nous sommes tout simplement beaucoup plus souples. Donc, toute subvention versée au secteur bénévole, surtout le secteur orienté sur le multiculturalisme, comme dans notre cas, peut être utilisée très efficacement.

Le président: Merci, monsieur Mountjoy.

M. Mountjoy: Merci.

Mme Watson: Puis-je vous laisser un peu de propagande?

Le président: Merci beaucoup, madame Watson.

Je propose que le Comité s'ajourne cinq minutes pour se dégoûdier les jambes.

Le président: Bon après-midi. Merci de nous avoir fourni cette documentation. Je constate que nous avons maintenant un mémoire sur le programme d'action positive, un document intitulé *Headstart Employment Corporation* et certaines notes que vous allez probablement nous présenter.

Avant que vous ne commenciez, je vous soumets une présomption que vous jugerez sans doute erronée. Étant donné que nous avons déjà entendu une société d'État aujourd'hui, SaskTel, qui a un programme d'action positive et qui a déjà procédé à certaines étapes de la mise en oeuvre, puis-je supposer qu'il existe une certaine similarité entre votre programme d'action positive et celui de SaskTel? Dans l'affirmative, s'il y a des différences entre les deux programmes, puis-je vous demander d'insister surtout sur ces différences et de présumer que les membres du Comité et moi-même parcourerons la documentation que vous nous avez fournie pour en étudier les similarités?

M. Don Ash (Saskatchewan Power Corporation): Nous allons justement parler du programme d'action positive de la

[Texte]

Corporation's affirmative action program. I am going to turn it over to Rhonda to go through that. I will spend a portion of my time talking about the Headstart Employment Corporation, which is part of the SPC's affirmative action program.

Ms Rhonda Fawcett (Saskatchewan Power Corporation): You were quite correct in assuming that SaskTel's program and our own are very similar, in that we both followed the Human Rights Commission's guidelines, as far as setting up our affirmative action programs was concerned. The difference between us is that we were the first Crown corporation to get interim approval by the Human Rights Commission. That expired last year. We have not yet put forward a final plan, we are waiting on our board of directors. At this point they are . . . prepared to give us approval to proceed on that stage, so we do not have final approval.

We have been actively involved in affirmative action since 1978, with the formulation of the Headstart Employment Corporation, which Don will be talking about.

As far as affirmative action in the corporation is concerned, we began in 1980 with the formation of two joint management committees to study the subject and follow the guidelines set out by the Human Rights Commission. Jackie probably went into workforce analysis, setting your goals, timetables, etc. That would be pretty well the same as what SaskTel set out before.

In 1983 we had \$162,000 specifically for affirmative action at the Saskatchewan Power Corporation. Of this \$162,000, it was anticipated that \$60,000 would be reimbursed from provincial and federal special programs, leaving us with a net budget of \$102,000 to be used specifically for affirmative action. The special programs budget is used to facilitate the employment of persons of native ancestry and the physically disabled in training positions. With the agreement and support of both our unions, we are able to bring people into entry level positions, in which they accumulate seniority, have bidding rights and, as well, are getting trained on the job. So once they attain a permanent position that has been bid on, a labour-type job just to get them into the workforce, they can proceed with further education and move on up the ladder.

• 1530

The Chairman: From that, do I assume that you have no entry-level jobs or entry-type jobs at junior management level, that you do not go to universities and seek people from the business administration courses and that sort of thing, or did you exclude those as potential entry-level jobs for the native population?

Ms Fawcett: I do not really think they are excluded as such. We have the same problem as SaskTel in that we have been under a hiring freeze, management positions especially. For every one that comes up it is seriously being considered whether they should be filled or not. What vacancies we do have are at the entry-level jobs, and that is why. We certainly

[Traduction]

Saskatchewan Power Corporation. Je vais demander à Rhonda de vous l'exposer. Je vous parlerai pour ma part de *Headstart Employment Corporation* qui fait partie du programme d'action positive de la SPC.

Mme Rhonda Fawcett (Saskatchewan Power Corporation): Vous aviez tout à fait raison de supposer que le programme de SaskTel et le nôtre sont très similaires en ce sens que nous avons de part et d'autre suivi les directives de la Commission des droits de la personne pour l'établissement de nos programmes d'action positive. Les différences viennent du fait que nous avons été la première société d'État à obtenir l'approbation provisoire de la Commission des droits de la personne. Cette période provisoire s'est terminée l'année dernière. Nous n'avons pas encore présenté de plan définitif car nous attendons la décision de notre conseil d'administration. Il semble prêt à nous laisser poursuivre, mais nous n'avons pas encore l'approbation finale.

Nous nous intéressons à l'action positive depuis 1978 lorsqu'a été constituée la *Headstart Employment Corporation* dont Don va vous parler.

Pour ce qui est de l'action positive au sein de la société, nous avons commencé en 1980 en créant deux comités mixtes de gestion pour étudier le sujet et suivre les directives arrêtées par la commission des droits de la personne. Jackie s'est probablement livrée à des analyses de la population active, à l'établissement de nos objectifs, calendriers, etc. C'est à peu près la même chose que ce qu'a fait SaskTel.

En 1983, nous avions 162,000 dollars réservés à l'action positive à la *Saskatchewan Power Corporation*. Là-dessus, il était prévu que 60,000 dollars seraient remboursés à partir de programmes provinciaux et fédéraux spéciaux, ce qui nous laissait un budget net de 102,000 dollars qui devait être spécifiquement utilisé pour l'action positive. Le budget des programmes spéciaux doit faciliter l'emploi de personnes d'origine autochtone et de handicapés physiques en vue de leur formation. Avec l'accord et l'appui de nos deux syndicats, nous réussissons à nommer des gens au niveau d'entrée où ils peuvent accumuler des années d'ancienneté, bénéficier de droits de candidature et d'une formation en cours d'emploi. Ainsi, lorsqu'ils atteignent un poste permanent pour lequel ils ont présenté leur candidature, un emploi de manoeuvre juste pour entrer dans la population active, ils peuvent se perfectionner et gravir les échelons.

Le président: Dois-je alors supposer que vous n'avez pas d'emploi au niveau d'entrée aux premiers échelons de la gestion, que vous n'allez pas recruter dans les universités des étudiants en administration des affaires, par exemple, ou que vous avez exclus ces emplois des possibilités offertes à la population autochtones au niveau d'entrée?

Mme Fawcett: Je ne crois pas qu'ils soient exclus en tant que tels. Nous avons le même problème que SaskTel en ce sens que nous avons un gel de l'embauche, surtout aux postes de gestion. Chaque fois qu'un poste se libère, il est sérieusement question de ne pas le doter. Nous devons nous contenter des vacances de postes existants au niveau d'entrée, voilà tout.

[Text]

would not exclude and we try to promote the hiring of a person from a target group into a management position.

Within the corporation, as far as women are concerned, we are really supporting and trying to encourage women into management positions from the clerical positions. The corporation has been very supportive of continuing education for our employees, and there is a big push that a person should go back to school and upgrade themselves so they can be eligible for management positions.

We have had several programs specifically designed towards the recruitment and training of the target groups. Some of the ones we have developed are based on the fact that a large number of people of native ancestry are not graduating from Saskatchewan high schools. Generally speaking, the standard for hiring is a minimum of grade 12 at SPC, with a preference for people majoring in maths and sciences, so a lot of our programs have been geared towards trying to get people into the corporation who have less than these minimum qualifications. We have had some programs where we have hired people with a grade 10 standing and we have sent them back to school along with support from provincial agencies as far as paying tuition and guaranteeing them jobs on the successful completion of their grade 12.

I think one important note in this is that the academic standards we are encouraging for these people are an insurance of career mobility within Saskatchewan Power Corporation. There is only a certain level they can go to with a grade 10 standing. If they wish to progress further and up the ladder into the management positions, a grade 12 minimum is required. Especially for somebody who wants to become an apprentice in the electrical trades, they have to have grade 12 plus their three sciences and an English. We have been really encouraging them to go back and get their grade 12 along with science and maths.

We have also, through the native services division, had an accounting program that was set out, in that we again chose people of native ancestry with a grade 10 standing and sent them back to school to complete a certificate class in accounting, and as well they did their general equivalency diploma in grade 12. So they have that which is acceptable in clerical jobs and as well they have a start towards a certificate in administration in the accounting field.

As far as programs for the disabled, they are highly individualized. Generally speaking, disabled people are academically qualified, but modifications must be made either in the job function or the physical environment. The funding for both the native and the disabled come from two major sources—Canada Employment and Immigration, as well as for the native the Native Service Division of the provincial government.

Programs for women; we have been trying to encourage the women within the corporation to bid on the non-traditional type jobs. At this point in time, although we have had a

[Translation]

Nous essayons au contraire d'encourager l'embauche de personnes appartenant aux groupes cibles aux postes de gestion.

Pour les femmes, la société essaie vraiment de les encourager à passer de la catégorie de personnel de bureau à la catégorie de la gestion. La société favorise beaucoup l'éducation permanente de ses employés et les engage à poursuivre leurs études et à se perfectionner pour pouvoir accéder aux postes de gestion.

Nous avons conçu plusieurs programmes orientés spécifiquement sur le recrutement et la formation de ces groupes cibles. Certains sont fondés sur le fait qu'un grand nombre de personnes d'origine autochtone ne sont pas diplômées des écoles secondaires de la Saskatchewan. De façon générale, on demande au minimum une douzième année pour embaucher à la SPC et l'on préfère des candidats ayant une spécialisation en mathématiques et en sciences, si bien que beaucoup de nos programmes sont orientés sur d'éventuels candidats qui ne satisfont pas encore à ces conditions minimums. Certains programmes nous ont permis d'embaucher des gens n'ayant pas dépassé la dixième année et de les renvoyer à l'école, avec une subvention d'organismes provinciaux pour payer la scolarité, et nous leur garantissons un emploi à la fin de leur douzième année.

Un élément important me semble être que les études minimums que nous engageons ces gens à suivre représentent une garantie de mobilité professionnelle au sein de la *Saskatchewan Power Corporation*. Ils ne peuvent pas dépasser un certain niveau avec une dixième année. S'ils veulent aller plus loin et graver les échelons pour atteindre des postes de gestion, il leur faut au minimum une douzième année. Surtout pour quelqu'un qui veut devenir apprenti-électricien, il lui faut une douzième année plus trois spécialités en sciences et une en anglais. Nous les encourageons beaucoup à retourner pour terminer leur douzième année avec une spécialisation en sciences et en maths.

D'autre part, la division des services aux Autochtones a mis sur pied un programme de comptabilité qui nous a permis de choisir des personnes d'origine autochtone ayant fait leur dixième année et de les renvoyer à l'école pour obtenir un certificat de comptabilité, ce qui leur a en même temps permis d'obtenir une équivalence générale de douzième année. Cela leur donne le bagage nécessaire pour les emplois de bureau et cela leur donne un point de départ pour un certificat d'administration en comptabilité.

Quant aux programmes pour les handicapés, ils sont très personnalisés. De façon générale, les handicapés ont fait les études nécessaires, mais il faut soit modifier leur fonction, soit leur environnement physique. Les subventions pour les programmes destinés aux Autochtones et aux handicapés viennent de deux sources principales: Emploi et Immigration Canada et la division des Services aux Autochtones du gouvernement provincial.

Passons maintenant aux programmes destinés aux femmes. La société essaie d'encourager les femmes à se porter candidates à des emplois non traditionnels. Bien qu'il y ait eu une forte

[Texte]

substantial increase, there is still lots of room. We do have a large female population that is sort of ghettoized in the clerical-type positions and we are trying within the corporation to encourage them to move into the non-traditional type jobs in both unions we have as well as management positions.

• 1535

The program to date has been somewhat successful, and with a reasonable success rate. I have a statistical update on page 11. Since we started monitoring this in January 1981 we have seen an increase of 33% in our native population; disabled persons, 21%; and women in non-traditional roles at 77% increase. I would like to note that I think this is a reasonable success rate in that we have also been under a hiring freeze for almost two years now and we have had a decrease in our total overall population whereas our numbers in these target groups have increased or stayed the same.

The Chairman: What is your total overall population?

Ms Fawcett: As of September it was 3,100 employees. When we did this in January 1981 we had a population of approximately 3,300.

One of the problems we have had, and which I have dealt with, is the funding with Canada Employment and Immigration. We do have some problems in the communication between us and CEIC about what funding is available, the amount of funding, changes in policy procedures. The communication is definitely lacking there on what kinds of programs are available to us as employers in looking at hiring target groups. Paperwork is a little tedious, as well as approval time. When we get approval to fill a position and we interview people, the sooner we can get the paper work through the mill, the better for us in that we have a position that is vacant and the supervisor would like someone in there as soon as possible without having to wait for it to go through all the different channels that it presently has to.

There is some inconsistency in dealing with particular plans. Some training plans are acceptable whereas others—to a different counsellor, for instance—may not be the same. So we have no guidelines as to what they want on a training plan and what things they are looking for.

We also have the problem of the economy which I mentioned. We are under a hiring freeze so it is a little hard to hire certain target groups from our own population. Right now we can really focus on our women in particular. There is very little turnover. A large number of vacancies are not being filled as the mandate is to reduce our total manpower. Budget cutbacks and manpower reductions are the big problem. We have our 1984 budget approved, and we are looking forward to being actively involved in affirmative action again in making use of that budget.

The Chairman: Okay. You have assisted us greatly, I think, in doing the kind of focusing you have done. You have succeeded in doing a very tough job, and that is trying to condense a presentation for us. I appreciate it very much.

[Traduction]

amélioration, il reste beaucoup à faire. Nous avons en effet beaucoup de femmes qui se cantonnent essentiellement dans les emplois de bureau et nous essayons de les encourager à se lancer dans les emplois non traditionnels que représentent nos deux syndicats ainsi qu'en gestion.

Le programme a jusqu'ici assez bien réussi. J'ai donné des statistiques à la page 11. Depuis janvier 1981 que nous surveillons cela, nous avons 33 p. 100 d'Autochtones de plus, 21 p. 100 de plus d'handicapés et 77 p. 100 de plus de femmes dans des rôles non traditionnels. Cela me semble raisonnable, car nous avons également subi un gel de l'embauche depuis près de deux ans et notre population totale a donc diminué, alors que notre personnel dans ces groupes cibles a augmenté ou du moins n'a pas diminué.

Le président: Quelle est votre population totale?

Mme Fawcett: En septembre, 3,100 employés. Lorsque nous avons lancé cela en janvier 1981, nous avions environ 3,300 personnes.

Un des problèmes dont j'ai déjà parlé est celui des subventions d'Emploi et Immigration Canada. Nous avons quelques difficultés de communication avec le ministère quant au type de subventions, au montant des subventions, aux changements de procédures à suivre. Nous ne savons vraiment pas quels programmes sont à la disposition des employeurs qui désirent embaucher des membres de ces groupes cibles. La paperasserie est ennuyeuse et les délais d'approbation sont trop longs. Lorsque nous obtenons l'approbation pour un poste et que nous interviewons des candidats, il faut que la paperasserie aille très vite, car nous avons une vacance à combler et le superviseur désire avoir quelqu'un au plus vite sans être obligé de passer par toutes les différentes étapes actuellement imposées.

Les différents projets ne sont pas tous traités de la même façon. Certains plans de formation sont déclarés acceptables alors que d'autres, présentés par exemple à un autre conseiller, ne le sont pas. Nous ne savons donc pas ce qu'ils veulent dans un plan de formation ni quelle ligne générale il nous faut suivre.

Il y également le problème économique dont je parlais. L'embauche étant gelée, il nous est un peu difficile d'engager des personnes appartenant à ces groupes cibles. À l'heure actuelle, nous insistons en particulier sur les femmes. La rotation du personnel est presque nulle. Beaucoup de postes vacants ne sont pas comblés puisque l'objectif est de diminuer nos effectifs. Les compressions budgétaires et les compressions de personnel sont nos gros problèmes. Notre budget de 1984 a été approuvé et nous attendons impatiemment de pouvoir à nouveau l'utiliser pour nous lancer activement dans un programme d'action positive.

Le président: Bien. Je crois que vous nous avez beaucoup aidés en concentrant vos propos sur certains points. Vous avez réussi quelque chose de très difficile, vous avez réussi à condenser votre exposé. Je vous en remercie beaucoup.

[Text]

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Just one question. Of your 3,100 employees...

Ms Fawcett: We have 3,150 as of September 30. We started with approximately 3,300 in January of 1981.

Mr. Paproski: —what percentage are women?

Ms Fawcett: 17.3% of our population are women, and the provincial community profile is looking towards a goal of 39% representation at all levels.

Mr. Paproski: How many of your top management are women?

Ms Fawcett: I do not have top management broken down. I have management employees, which exclude private secretaries. We feel that anybody who is in an out-of-scope management position who is not in the secretary-type role is considered in a non-traditional management-type position. At present we have 55.

Mr. Paproski: On your board of directors?

Ms Fawcett: I believe there are two out of 13.

Mr. Paproski: Two out of 13, which is...

Ms Fawcett: That is the board of directors, and we also have two female executives.

Mr. Paproski: How many are of visible minorities, other than women?

Ms Fawcett: We have two natives in management positions.

Mr. Paproski: On the board of directors?

Ms Fawcett: Oh, no.

Mr. Ash: I do not believe there are any.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski. Mr. Lewycky.

• 1540

Mr. Lewycky: I was wondering if you could tell me a little bit more about the Accounting Training Program. Do I gather it was just a pilot project that is not being continued?

Ms Fawcett: The majority of people who went through that program are employed with us in permanent jobs right now. That was one project offered in 1982. They were hired in 1982. They were guaranteed jobs.

Mr. Ash: There was a specific need within the corporation that year for accounts clerks. The program was set up by the corporation to fill that need.

Mr. Lewycky: Okay, so it was simply a special needs project with regard to the accounting sector. Do you see that as a model for other areas of need; and if so, what are the other areas?

[Translation]

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Une seule question. Sur vos 3,100 employés...

Mme Fawcett: Nous en avons 3,150 au 30 septembre. Nous sommes partis d'environ 3,300 en janvier 1981.

M. Paproski: ... quel est le pourcentage de femmes?

Mme Fawcett: 17.3 p. 100 alors que le profil provincial envisage un objectif de 39 p. 100 à tous les échelons.

M. Paproski: Combien y a-t-il de femmes parmi vos cadres supérieurs?

Mme Fawcett: Je n'ai pas la ventilation des cadres supérieurs. J'ai la liste des employés de gestion qui exclut les secrétaires privés. Nous estimons que quiconque assume un poste de gestion qui ne soit pas du Secrétariat occupe un poste de gestion non traditionnel. A l'heure actuelle, nous en avons 55.

M. Paproski: À votre conseil d'administration?

Mme Fawcett: Je crois qu'il y a deux femmes sur treize administrateurs.

M. Paproski: Deux sur treize, ce qui est...

Mme Fawcett: C'est le conseil d'administration et nous avons également deux femmes à des postes de direction.

M. Paproski: Combien avez-vous de représentants des minorités visibles, autres que des femmes?

Mme Fawcett: Nous avons deux Autochtones à des postes de gestion.

M. Paproski: Au conseil d'administration?

Mme Fawcett: Oh, non!

M. Ash: Je ne crois pas qu'il y en ait.

M. Paproski: Merci.

Le président: Merci, monsieur Paproski. Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Je me demandais si vous pouviez m'en dire un peu plus sur le programme de formation de comptable. Est-ce simplement un projet pilote que l'on n'a pas poursuivi?

Mme Fawcett: La majorité de ceux qui ont participé à ce programme ont maintenant des postes permanents chez nous. Ce projet a été offert en 1982. Ils ont été embauchés en 1982. On leur a garanti un emploi.

M. Ash: Il s'agissait de combler un besoin précis à notre service de comptabilité. Le programme a été mis sur pied par la société pour répondre à ce besoin.

M. Lewycky: Donc, il s'agissait simplement d'un besoin spécial pour votre service de comptabilité. Pensez-vous que ce pourrait être un modèle pour d'autres besoins? Dans l'affirmative, quels seraient ces autres domaines?

[Texte]

Mr. Ash: Yes, it is a model which can be used. At this point in time, we are down-sizing as an organization, not growing. So there are virtually no vacancies you can earmark for a project like that. We still have an affirmative action budget. We bring people into temporary positions and once they have the seniority, they can get into permanent positions within the corporation. We are not circumventing any union agreements in running the program that way.

Mr. Lewycky: What is your 1984 budget, in comparison to the 1983 budget?

Ms Fawcett: It has remained the same as our 1983 budget.

Mr. Lewycky: Is it \$102,000?

Ms Fawcett: Yes. We are anticipating \$60,000 reimbursement. We are going to be lucky this year if we get half of that, not simply due to the fact that when we bring people into a temporary position, they are paid out of our budget until they are successful in getting a permanent position. We have people now who have been in temporary positions for over a year. We have not been able to keep it moving with new people, new training plans. Once they are finished their six-month training plan, we are no longer getting reimbursed from the federal government or the provincial government. We are paying the full price of their salaries. That is the problem right now. When the program was originally set up, we anticipated the movement would be faster and they would be getting permanent jobs a lot faster. Because the whole corporation has slowed down the way it has, we have got people who have been temporary for a year. They are actively bidding toward getting a permanent job. It is just the matter that there are so few jobs coming out.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Ms Fawcett: I did not hear anything in the brief, nor have I had the chance to find in your documentation, as to whether or not you have any in-house training program geared specifically toward the target groups or making certain they have equal access that would see training of your current staff for management positions, if and when they become due.

Ms Fawcett: We have a development and training area. We offer a lot of workshops through there, which are open to all employees in the corporation. Right now we are . . .

The Chairman: Do you do any specific targeting for the minority groups to assure they feel equally welcome in those programs?

Ms Fawcett: We do, for women. Women are the main emphasis, specifically for natives and disabled. That is more orientation, on-the-job counselling from the counsellors, both myself and the counsellors from the outreach organizations. We do not have specifically a life-skills course or anything like that.

[Traduction]

M. Ash: Oui, c'est un modèle que l'on peut utiliser. À l'heure actuelle, nous diminuons nos effectifs au lieu de les augmenter. Il n'y a donc pratiquement pas de postes vacants pour lesquels on puisse envisager un programme semblable. Nous disposons toutefois encore d'un budget d'action positive. Nous offrons des postes temporaires, et lorsque leurs titulaires ont acquis l'ancienneté voulue, ils peuvent accéder à des postes permanents. Nous ne contournons aucune convention collective avec un tel programme.

M. Lewycky: Que représente votre budget de 1984 par rapport à celui de 1983?

Mme Fawcett: Il est resté le même.

M. Lewycky: 102,000 dollars?

Mme Fawcett: Oui. Nous prévoyons un remboursement de 60,000 dollars. Nous aurons de la chance si nous en obtenons la moitié cette année, pas simplement parce que, lorsque nous offrons des postes temporaires, c'est nous qui devons payer ces gens-là sur notre budget tant qu'ils n'obtiennent pas de poste permanent. Nous en avons actuellement qui ont un poste temporaire depuis plus d'un an. Nous n'avons pas réussi à faire entrer de nouveaux employés, à envisager de nouveaux plans de formation. Après six mois de formation, nous ne sommes plus remboursés par le gouvernement fédéral ni par le gouvernement provincial. C'est nous qui payons entièrement leur traitement. C'est notre problème à l'heure actuelle. Lorsque le programme a été mis sur pied, nous prévoyions un mouvement plus rapide et nous croyions qu'ils obtiendraient des postes permanents beaucoup plus vite. Étant donné le ralentissement de l'ensemble de notre société, nous avons des employés à des postes temporaires depuis un an. Ils essaient beaucoup d'obtenir un poste permanent. C'est simplement qu'il y a très peu de postes disponibles.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Madame Fawcett, après vous avoir entendue et après avoir parcouru votre documentation, je ne sais toujours pas si vous avez un programme de formation interne orienté précisément sur les groupes-cibles ou si vous vous assurez que ces groupes peuvent aussi bien que les autres participer à la formation que vous offrez pour des postes de gestion qui pourraient éventuellement devenir vacants.

Mme Fawcett: Nous avons une division de la formation et du perfectionnement. Nous offrons beaucoup d'ateliers, qui sont ouverts à tous les employés de la société. À l'heure actuelle, nous . . .

Le président: Visez-vous spécialement les groupes minoritaires pour qu'ils aient autant de chance que les autres de participer à ces programmes?

Mme Fawcett: Oui, pour les femmes. Nous insistons surtout sur les femmes, en particulier pour les autochtones et les handicapés. Il s'agit plus d'orientation, d'orientation professionnelle, offerte par moi-même et par les conseillers des groupes «extension». Nous n'avons pas de cours spéciaux pour ces groupes.

[Text]

The Chairman: Thank you. Mr. Veillette, followed by Mr. McCauley.

M. Veillette: Vous semblez dire qu'il y a un manque de communication entre votre compagnie et les fonctionnaires du centre de l'Emploi et de l'Immigration.

Je dois dire que chez-moi des fonctionnaires visitent régulièrement les différentes industries et expliquent les programmes. Ce sont des personnes qui s'occupent de relations publiques, ce sont des informateurs qui renseignent les industries de la région.

Est-ce que vous n'avez pas ce même système-là, ici?

• 1545

Mr. Ash: Yes, we have a similar system where the employment officers or employment counsellors come into business. But what we find, once the relationship has been established with the employment people, is that when the rules change with regard to funding procedures or policies, or whatever, that information is not communicated back to us.

There is a fair amount of inconsistency among the employees within the Canada Employment Centres. If you are seeking advice from one counsellor, you get one interpretation of a policy; and if you seek advice from another, you get another interpretation of a policy. And for us, trying to work and establish programs for a disadvantaged group, it becomes very disheartening. In fact, it gets to the point where you spend more money trying to get money through the funding mechanisms that are set up than it is worth.

M. Veillette: J'imagine que les employés du ministère de l'Emploi et de l'Immigration ne sont pas mutés très souvent d'une région à l'autre. Aussi, il me semble qu'il vous serait possible d'avoir quelqu'un que vous connaissez et avec qui vous pourriez toujours communiquer—une même personne—pour avoir les meilleurs renseignements peut-être... ?

Mr. Ash: The transferring from one location to another, no, it does not take place. But transferring within jobs, within different classifications within the same office, does happen. As you establish a relationship with an individual under one specific program, you often find six months down the road that he has been transferred, so you have to start to build a new relationship. Now, we do not have any problems in building those relationships with the federal civil servants on the other side. Our problem, from our point of view, is the inconsistency with which we get the information and it becomes very cumbersome for us.

M. Veillette: Lorsque vous nous parlez de la longueur des programmes: que voulez-vous dire? Les programmes qui sont subventionnés à l'heure ou par pourcentage de salaire? Quelle serait la longueur de temps que vous suggéreriez? Je connais présentement le programme, disons, qui donne 75 p. 100 pour treize semaines, 50 p. 100 pour l'autre treize semaines et 25 p. 100 pour l'autre treize semaines. Vous ne trouvez pas cela assez long?

Mr. Ash: No, it is not long enough. In many cases you are dealing with individuals who have had a lifetime of problems,

[Translation]

Le président: Merci. M. Veillette, suivi de M. McCauley.

Mr. Veillette: You seem to be saying there is a lack of communication between your corporation and the offices of Employment and Immigration.

I must tell you that in my riding, these officers pay regular visits to the various industries to which they explain the programs. They come as public relations people, information officers, who brief the industries in my area.

Do you not have the same system here?

M. Ash: Oui, nous avons un système similaire dans lequel les agents de main-d'oeuvre ou les conseillers d'emploi vont dans les entreprises. On constate, par contre, qu'une fois que les relations sont bien établies, lorsque les modalités de financement changent, ou bien les politiques, on ne nous en informe pas.

Les agents des Centres d'emploi du Canada ne disent pas toujours la même chose. Si vous vous adressez à un conseiller, il vous donne une interprétation de la politique et si vous demandez à un deuxième, il vous en donne une autre. C'est très décourageant pour nous, qui essayons de mettre sur pied des programmes à l'intention de tel ou tel groupe défavorisé. On en arrive au point où ce que vous devez dépenser pour obtenir des subventions coûte plus cher que ce que vous en retirez.

Mr. Veillette: I would imagine that manpower and immigration employees are not very often transferred from one region to another. Also, it should be possible for you to deal with the same officer all the time, an officer which you would get to know and who would be in a position to give the best information available...

M. Ash: Non, il n'y a pas tellement de mutations d'une région à l'autre, mais beaucoup de mutations d'un emploi à l'autre à l'intérieur d'un même centre. On commence à établir un contact suivi avec un employé concernant un programme donné, pour s'apercevoir six mois plus tard qu'il a été muté et qu'il faut maintenant s'adresser à quelqu'un d'autre. Nous n'avons pas tellement de mal à établir ce contact avec les fonctionnaires en face, le problème, c'est surtout les différences d'interprétation données par chacun, et c'est cela qui devient très pénible.

Mr. Veillette: When you are talking about the duration of programs, what do you mean? Are you talking about programs that pay hourly subsidies or a percentage of salary? What duration would you suggest? I know a program at the present time that pays, let us say, 75% for 13 weeks, 50% for another 13 weeks, and 25% for the last 13 weeks. Do you think this is not long enough?

M. Ash: Non, ce n'est pas suffisamment long. Il s'agit très souvent de personnes qui souffrent de ces problèmes depuis

[Texte]

and to turn that around in 13 weeks or 26 weeks just is not long enough. What I found, in working in this area, is that the social habits of work and the social conditions of work are forgotten. You write up a training plan on the basis of the tasks that an individual has to perform to do that job, and that is the basis on which you submit your training plan to receive the 75% over 13 weeks, whatever it is—the social ramifications of the individual in that job is forgotten. I guess what I am saying is no. It is not sufficient.

M. Veillette: Quelle est la longueur de temps que vous nous suggérez?

Mr. Ash: It really depends on the individual. More work has to be done with individuals; they should not be pigeon-holed into some sort of program.

M. Veillette: Monsieur le président, merci.

Le président: Merci, monsieur Veillette.

Mr. McCauley.

• 1550

Mr. McCauley: I seek your indulgence here. I am just a poor boy from the Maritimes, not very bright and somewhat in awe of the high-powered intelligence from central and western Canada surrounding me here.

Mr. Lewycky: Would you repeat that, please? Get the violins going.

Mr. McCauley: I am puzzled. Why does a provincial Crown corporation need to be funded by the federal government to do affirmative action in a province?

Mr. Ash: Why? First of all, the objective of the Saskatchewan Power Corporation is to provide electrical power and natural gas within the province at the most economical rate possible. The reason it gets into any type of affirmative action or social program at all is purely one of having a social conscience within the community.

What I am saying is that the corporation itself is doing its part over and above its mandate within the province by getting into social programs. So any funds available outside of Crown corporations, either provincially or federally, . . . As employees of the corporation, we feel it is our obligation to seek those funds.

Mr. McCauley: Are you saying you are being paid to have a social conscience?

Mr. Ash: No, but I think the corporation has a social conscience within the province. As an individual in a position responsible for looking after affirmative action programs, to work on Headstart Employment Corporation . . . Every avenue is used to facilitate funds for that type of programming.

The other side is that the more funds made available or obtained from outside resources, the more programming can be done within the corporation.

[Traduction]

toujours, et 13 ou 26 semaines ne suffisent pas à renverser toute la situation. L'expérience que j'ai faite montre qu'on oublie les habitudes sociales du travail, les conditions sociales du travail. On rédige un beau plan de formation fondé sur les travaux que cette personne est censée accomplir dans son travail, et c'est sur cette base que vous soumettez votre plan de formation pour toucher 75 p. 100 sur 13 semaines, ou quelle que soit la prestation, mais trop souvent on oublie les ramifications sociales que va connaître cette personne dans son travail. Ma réponse est donc non, ce n'est pas suffisant.

Mr. Veillette: What duration would you suggest?

M. Ash: Cela dépend des cas. Il faut se fonder sur les besoins de chaque personne et ne pas contraindre chacun à s'insérer dans une case identique.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Mr. McCauley.

M. McCauley: J'ai besoin de votre indulgence ici. Je ne suis qu'un pauvre garçon des provinces Maritimes, pas très intelligent et terriblement impressionné par la haute intelligence de tous ces gens du centre et de l'Ouest, qui m'entourent.

M. Lewycky: Voulez-vous répéter cela, s'il vous plaît? Que l'on fasse jouer les violons.

M. McCauley: Je suis perplexe. Pourquoi une société de la Couronne provinciale a-t-elle besoin de subventions du gouvernement fédéral pour entreprendre des programmes d'action positive dans une province?

M. Ash: Pourquoi? Tout d'abord, le mandat de la *Saskatchewan Power Corporation* est de distribuer de l'énergie électrique et du gaz naturel dans la province au tarif le plus économique possible. La seule raison qui lui fait entreprendre des programmes d'action positive ou des programmes sociaux est qu'elle possède une conscience sociale.

Je veux dire par là que la corporation, en entreprenant des programmes sociaux, excède déjà son mandat. Donc, toutes les ressources disponibles en dehors des sociétés de la Couronne, que ce soit au niveau provincial ou fédéral . . . En tant qu'employés de la corporation, nous pensons qu'il est de notre devoir de rechercher de tels fonds.

M. McCauley: Êtes-vous en train de dire que l'on vous paye pour avoir une conscience sociale?

M. Ash: Non, mais je pense que la corporation possède une conscience sociale dans la province. En tant que responsable des programmes d'action positive, il m'incombe de rechercher tous les moyens de les financer.

Plus nous trouverons de ressources à l'extérieur, plus nous pourrions programmer cette sorte d'activités au sein de la corporation.

[Text]

Mr. McCauley: So if the programs are there, you might as well take advantage of them.

Mr. Ash: Certainly. Rhonda talked about having a net budget of \$102,000. For the last couple of years, we budgeted each year for \$162,000. The budget showed a revenue side of \$60,000 from the federal government. For every dollar not coming in from the federal side, our budget is deducted on the expense side. So the more money we bring in from the outside into the budget, the more work we can do within that budget. That is what I am saying.

Mr. McCauley: Would you have done what you have done had there not been federal money available?

Mr. Ash: Yes, but not to the degree we are doing it. I am sure we would have been involved in some sort of social programs.

Mr. McCauley: Thank you.

Mr. Paproski: Could I ask one supplementary question to that?

The Chairman: Certainly.

Mr. Paproski: How many other provincial corporations do you know of in Canada which get funding from the federal government for affirmative action programs?

Mr. Ash: I am not aware of any because I have not looked outside of Saskatchewan.

Mr. Paproski: I see. Are any other of your provincial corporations getting federal funding besides yourself?

Mr. Ash: SaskTel.

Mr. Paproski: Just you and SaskTel?

Ms Fawcett: I am just speaking from my own personal guess. My understanding is that the other Crown corporations will all take advantage of the funding available. You would have to confirm it with CEIC, but you undertake a six-month training program. With our outreach organizations, there would a lot of times be liaisons between CEIC and the employer and between themselves.

• 1555

Mr. Paproski: Do you know of any Alberta Crown corporations that get federal funding for affirmative action programs?

The Chairman: Mr. Ash has already answered that question.

Mr. Paproski: I was not asking Mr. Ash. Thank you boss.

Mr. Lewycky: Mr. Chairman, are we not provided the opportunity to have a few comments on Headstart? I thought that was the division of labour. Have I misunderstood?

The Chairman: I would like to have a few minutes.

Mr. Lewycky: I think there is some union involvement in government departments and so forth.

[Translation]

M. McCauley: Ainsi, puisque de tels programmes existent, autant que vous en profitiez.

M. Ash: Certainement. Rhonda vous a parlé du nouveau budget de 102,000 dollars. Cela fait plusieurs années que nous avons inscrit chaque année au budget 162,000 dollars. Au chapitre des recettes, nous avons pu inscrire 60,000 dollars du gouvernement fédéral. Chaque dollar qui ne nous est pas apporté par le gouvernement fédéral est à déduire au poste des dépenses. Ainsi donc, plus nous trouvons de recettes à l'extérieur, plus nous pouvons travailler avec ce budget. Voilà ce qu'il en est.

M. McCauley: Auriez-vous fait ce que vous avez fait sans l'apport fédéral?

M. Ash: Oui, mais pas autant. Nous aurions quand même entrepris quelques programmes sociaux.

M. McCauley: Je vous remercie.

M. Paproski: Pourrais-je poser une question supplémentaire à ce sujet?

Le président: Certainement.

M. Paproski: Combien d'autres corporations provinciales connaissez-vous au Canada, qui bénéficient d'une aide fédérale pour leur programme d'action positive?

M. Ash: Je ne sais pas ce qu'il en est en dehors de la Saskatchewan.

M. Paproski: Je vois. Y a-t-il d'autres corporations de votre province qui touchent des subventions fédérales, en dehors de vous-même?

M. Ash: SaskTel.

M. Paproski: Juste vous et SaskTel?

Mme Fawcett: Je n'en suis pas certaine, mais je crois que les autres sociétés de la Couronne ont toutes recours à l'aide fédérale. Il faudrait vérifier auprès de la CEIC, qui doit le savoir, car les contacts sont fréquents entre elle et l'employeur et les divers exécutants des programmes de formation.

M. Paproski: Connaissiez-vous une société de la Couronne de l'Alberta qui touche une aide fédérale pour des programmes d'action positive?

Le président: M. Ash a déjà répondu à la question.

M. Paproski: Je ne la posais pas à M. Ash. Merci, chef.

M. Lewycky: Est-ce que l'on ne va pas nous parler un peu de Headstart? Je croyais que les tâches avaient été réparties ainsi. Ai-je mal compris?

Le président: J'aimerais avoir quelques minutes.

M. Lewycky: Je crois qu'il y a une participation des syndicats dans les ministères etc.

[Texte]

The Chairman: Yes. We are going to make it very brief, about five minutes. Then I am afraid there will be no questions.

Mr. Ash: In 1978, the Saskatchewan Power Corporation got involved with affirmative action programming. This is prior to any concerted effort on affirmative action. You have a briefing document on the program, which goes through the history, some statistical information. You can read it at your leisure.

The Saskatchewan Power Corporation has been successful in its involvement with Headstart through a commitment by the senior executive of the corporation and the employees operating in field positions. Further, Local 2067 of the International Brotherhood of Electrical Workers has played a significant role in making the concept of Headstart work.

The concept really brings together three separate resources. They are industry, in this case Saskatchewan Power Corporation, federal and provincial governments, and educational institutions to achieve a common end goal. That end goal is to provide productive employment and required education to individuals who are work-disadvantaged. This may not be unique in itself, but the process in which it happens through Headstart is unique. We have taken the conventional rehabilitation process and inverted that. We were given the job first, dealing with some of the problems on the job in a productive atmosphere, educating second and then placing third. I think it is a concept the commission should have a serious look at.

As a result of my involvement with Headstart in the area of vocational rotation for the last 10 years, I have some concerns. Number one, federal funding does not keep in step with creative ideas. New ventures are required to mould services to fit existing funding criteria. The end result is that many new ventures look and act the same, having to conform to rigid funding criteria. Federal funding is short term, for the most part. Long-term planning, five years, does not take place, due to a yearly survival psychology. Many programs and projects feel that. There are some exceptions to this, but yearly budgets are approved on the basis of yearly performance, not against a five-year plan. Present funding controls funding accountability for venture, rather than overall program accountability. There is a need for financial control, but that control should not dictate the very nature of the venture.

The very size of the federal government is a problem in itself. More use should be made of funded, non-government services to deal at the local level. Big government is too slow to react. Public attitude has a significant impact on the likelihood of a successful venture. The federal government has the ability to foster the public attitude, and I think more emphasis should be placed on attitudes from the federal side. I have included observations in working with Headstart in the last five years, as well as working in the field of vocational rotation for the last 10 years.

[Traduction]

Le président: Oui. Il faudra que ce soit très bref, cinq minutes environ. Je crains que dans ce cas il n'y aura pas de temps pour poser des questions.

M. Ash: En 1978, la *Saskatchewan Power Corporation* a commencé à s'intéresser au programme d'action positive, à l'époque où il n'y avait pas encore d'action concertée. Nous vous avons remis un document sur ce programme, qui en fait l'historique et qui donne quelques statistiques. Vous pourrez le lire à loisir.

A l'origine de cette initiative se trouve un engagement de la *Saskatchewan Power Corporation* et des employés travaillant sur le terrain. En outre, la section 2067 de la Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité a joué un rôle considérable dans la concrétisation du concept.

Ce concept consiste à rassembler trois ressources distinctes. D'une part l'industrie, dans notre cas la *Saskatchewan Power Corporation*, les gouvernements fédéral et provincial et les établissements d'enseignement, qui collaborent à un objectif commun. Cet objectif est d'assurer des emplois et la formation voulue aux personnes défavorisées sur le marché de l'emploi. Cela n'est pas original en soi, mais les moyens le sont. Nous avons pris le processus de réinsertion traditionnelle et nous l'avons inversé. On nous offre l'emploi en premier lieu, où il s'agit de régler les problèmes qui se posent sur le tas dans un milieu de production, pour former ensuite et placer en troisième lieu. Je crois que c'est un concept qui mérite votre attention.

L'expérience que j'ai accumulée dans ce domaine depuis dix ans m'amène à exprimer certaines préoccupations. Premièrement, l'aide fédérale n'est pas adaptée aux idées nouvelles. Les programmes nouveaux doivent se plier aux critères de financement existants. Il en résulte que beaucoup d'entre eux ont l'air presque identiques puisqu'ils doivent se conformer à des critères de financement rigides. L'aide est à court terme, pour la majeure partie. Il n'est donc pas possible de planifier à long terme, sur cinq ans, car chaque année on se demande si l'on va pouvoir durer une année de plus. Beaucoup de programmes et de projets s'en ressentent. Il y a des exceptions, mais les budgets annuels sont autorisés en fonction du rendement annuel et non à la lumière d'un plan quinquennal. Chaque projet doit se justifier individuellement au lieu que l'on considère le programme d'ensemble. Il est certes nécessaire d'exercer un contrôle financier, mais ce contrôle ne doit pas façonner la nature des projets.

La dimension de l'administration fédérale elle-même pose un problème. Il faudrait faire appel beaucoup plus à des services non gouvernementaux qui seraient subventionnés. L'administration est trop lente à réagir. Mais l'opinion publique également joue un rôle important dans le succès de ces activités, le gouvernement fédéral a la capacité de façonner cette opinion, et c'est une tâche à laquelle il faudrait accorder plus d'importance. Ces quelques remarques traduisent l'expérience que j'ai eue au sein du programme *Headstart* durant ces cinq dernières années, et également mon rôle dans le domaine de la rotation professionnelle au cours des dix dernières années.

[Text]

The Chairman: Mr. Ash, thank you very much. I am sorry if I missed something in the initial presentation which indicated that work division. I apologize. If Mr. Lewycky knew something I was not aware of . . .

Mr. Lewycky: No.

The Chairman: Okay.

Mr. Lewycky: I paid attention.

The Chairman: I am glad you picked it up, Mr. Lewycky. I am sorry if it implies I was not paying attention.

• 1600

Mr. Lewycky: No, sir. I know you are very, very busy and you are doing a commendable job as chairman. I was just doing my duty at this corner.

The Chairman: All the time. Thank you very much.

The Regina Civil Liberties Association, Myron Kuziak, please.

Mr. Kuziak, welcome, and please proceed. If you can afford us the opportunity at the end of your time for some questions, it would be appreciated.

Mr. Myron Kuziak (Regina Civil Liberties Association): I do not intend to make a presentation that is very extensive, as you can see by the length of the written submission.

As you may note from the name of our association, we are concerned with civil liberties, and traditionally our organization has primarily been concerned with the impact of agencies of the state on the civil rights and liberties of individuals. We thought we would take this opportunity to address some comments and remarks to your task force, because it is our opinion that the civil liberties and civil rights of minority groups in this society are adversely affected by racism and very seriously so.

In our brief, we have not attempted to present scientific proofs or arguments demonstrating the extent of racism in this province, but I, like many others, have had experience over a long period of time in this province with the question and problems of racism. I was privileged to work for approximately five years with the Saskatchewan Human Rights Commission. I believe you are going to hear from them in the latter part of this evening. As a result of my experiences and work with that organization, I became acutely aware of the problems associated with race and the law. I am sure that when they make their presentation, you will get their experience in much greater detail. I do not intend to go into that other than just to give you an indication of my background.

The criminal justice system is the system with which I am primarily concerned, and it would appear to deal only with criminal or anti-social behaviour and the protection of the individual and the state from that kind of behaviour. However, it is widely accepted in Canada that vigilance is necessary on the part of ordinary members of society to keep excesses of one kind or another, on the part of that system, under criticism and hopefully under control. That is what our organization and the

[Translation]

Le président: Je vous remercie, monsieur Ash. Je vous présente mes excuses, je n'avais pas très bien saisi au début que vous vous étiez réparti les domaines. À moins que M. Lewycky ait eu des informations que je ne possède pas . . .

M. Lewycky: Non.

Le président: Bien.

M. Lewycky: J'ai fait attention.

Le président: Je suis heureux que vous l'ayez saisi, monsieur Lewycky, même si cela impliquait que je n'étais pas attentif.

M. Lewycky: Non, monsieur. Je sais que vous êtes très, très occupé et que vous êtes un président excellent. Je ne faisais que mon devoir ici.

Le président: Comme toujours. Merci beaucoup.

L'Association des libertés civiles de Regina. M. Myron Kuziak, s'il vous plaît.

Je vous souhaite la bienvenue, monsieur Kuziak; vous avez la parole. Si vous voulez nous donner l'occasion de poser des questions à la suite de votre exposé, nous en serions reconnaissants.

M. Myron Kuziak (Association des libertés civiles de Regina): Je n'ai pas l'intention de faire un exposé exhaustif, comme vous pouvez voir d'après la longueur du mémoire.

Comme le titre de notre organisation l'indique, nous nous préoccupons des libertés civiles, et surtout de l'impact des agences gouvernementales sur les droits et les libertés civiles. Nous nous sommes prévalus de l'occasion de vous parler parce que nous estimons que les libertés et les droits civils des groupes minoritaires dans notre société subissent sérieusement l'effet négatif du racisme.

Dans notre mémoire, nous n'avons pas essayé de donner des preuves ou des arguments scientifiques pour vous montrer l'étendue du racisme dans cette province, mais comme beaucoup d'autres, j'ai traité de cette question et des problèmes de racisme qui existe dans la province depuis longtemps. J'ai eu le privilège de travailler avec la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan pendant environ cinq ans. Je pense que vous avez l'intention d'entendre son témoignage plus tard ce soir. À cause de mon expérience et de mon travail avec cette organisation, je suis très conscient des problèmes liés au racisme et à la loi. Je suis certain qu'en entendant leur exposé, vous aurez beaucoup plus de détails. Je vous en ai parlé pour vous donner mes antécédents.

Le système juridique criminel est ce qui me préoccupe le plus; il me semble qu'il ne traite que du criminel, de son comportement anti-social et de la protection de la personne et de l'État. Cependant, l'opinion générale au Canada veut que les membres ordinaires de la société veillent à ce qu'il n'y ait pas d'excès ni d'un côté ni de l'autre. C'est l'objectif de notre organisation et de l'Association canadienne des libertés civiles,

[Texte]

Canadian Civil Liberties Association, headquartered in Toronto, attempt to do. I think it is recognized that it is being done quite well in this country.

Among the excesses of that system are police brutality or excessive use of force, disregard of the constitutional rights to due process, and the use of the mighty power of the state against poor and disadvantaged individuals who are unable to mount a reasonably adequate defence merely because of their economic or cultural circumstances. The race or minority position of individuals is one of those cultural circumstances and has an important bearing on their economic circumstances as well.

• 1605

We include the courts in the area of our concern not because of some malevolent or improper intent on the part of officials within the judicial system, but because they are unable, or perhaps unwilling, to recognize that their rules, procedures, and laws structurally discriminate against all but the educated, the professionals, and the financially well off. In many cases many of the minorities in our society, particularly the North American Indian in Saskatchewan, do not fit into those categories.

As a practising lawyer in Saskatchewan, and one familiar with how the legal aid system has operated over the last number of years and the work of the Saskatchewan Human Rights Commission, I am aware that the North American Indians, both status and non-status, are the major victims of the excesses of the judicial system—or the justice system, more properly put. That, of course, occurs mostly because of their cultural, economic, and social differences.

Because the police and the welfare system are the state organizations that encounter the North American Indian on a daily basis, and because a disproportionate number of Indians to whites are in contact with the police—as is a well-known and indisputable fact, at least in Saskatchewan—the police quickly develop a stereotypical view of the nature of Indians. This phenomenon reinforces the undercurrent of racism based on stereotypical thinking in society at large, which is revealed so graphically by the work of the Saskatchewan Human Rights Commission and which cannot help but be reflected within the ranks of the police.

Such attitudes I have found in my personal experience. All you have to do is peruse the newspaper on a daily basis, as I have for over 20 years, to know that it is found not only within local police forces such as Regina's, but within the RCMP, which is a federal concern; that is, the national police force, which polices all of the rural areas of this province, and in which almost all of the Indian reserves are found.

For example, a 1979 study was done by a man named John Hytton called *Job Satisfaction in the Regina Police Force*. In that study it was found that 87% of Regina police felt the native community was basically unwilling to work, and 48% of that force interviewed felt Indians belong on reserves. Now, that is clearly an indication of their background attitude toward a very large segment of the population in the city.

[Traduction]

dont le siège social est à Toronto. Je pense que tout le monde admet que l'on est très vigilant dans notre pays.

Ce système donne naissance à un certain nombre d'excès: brutalité de la part de la police ou emploi excessif de la force, mépris des droits constitutionnels et emploi du pouvoir de l'État contre des individus pauvres ou défavorisés qui sont incapables de se défendre à cause de leur situation économique ou culturelle, en particulier à cause de leur race ou de leur situation minoritaire, qui ont une conséquence importante sur leur situation économique aussi.

Nous nous préoccupons aussi de la justice, non parce que nous percevons une intention malveillante ou malhonnête, chez les responsables de la justice, mais parce qu'ils sont ni capables ni désireux de reconnaître que leurs règles, leurs procédures et leurs lois sont discriminatoires contre tout le monde, à l'exception des gens instruits, des professionnels et des riches. Dans plusieurs cas, la plupart des minorités de notre société, et surtout les autochtones de Saskatchewan, n'appartiennent pas à ces catégories.

En tant qu'avocat en Saskatchewan, je connais le fonctionnement du système d'aide juridique depuis plusieurs années et le travail de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan. Je sais que les Indiens, inscrits et non inscrits, sont les grandes victimes des excès de notre système juridique, ou tout simplement du système de la justice, surtout à cause de leurs différences culturelles, économiques et sociales.

Comme la police et le système de bien-être relèvent de l'État, et qu'ils rencontrent les autochtones quotidiennement, et comme une proportion élevée d'autochtones par rapport aux blancs sont en contact avec la police—c'est un fait bien établi, au moins en Saskatchewan—la police se fait très rapidement une idée stéréotypée des Indiens. Cette situation renforce le racisme latent de notre société, qui est révélé si clairement par le travail de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, et ne peut qu'exister dans la police.

J'ai moi-même rencontré ces attitudes. Il suffit de lire le journal de façon régulière, comme je l'ai fait depuis 20 ans, pour voir que ce n'est pas seulement vrai de la police locale à Regina, mais aussi de la Gendarmerie royale du Canada, c'est-à-dire la gendarmerie fédérale, la force nationale, responsable de toutes les régions rurales de la province, où se trouvent la plupart des réserves indiennes.

Par exemple, selon la recherche faite par John Hytton en 1979, et intitulée *Job Satisfaction in the Regina Police Force*, il est clair que 87 p. 100 des membres de la police de Regina pensent que les autochtones n'aiment pas travailler, et 48 p. 100 estiment que les Indiens doivent rester sur les réserves. Ce fait montre clairement leur attitude en ce qui concerne une grande portion de la population de cette ville.

[Text]

Whether or not those excesses are racially motivated or have a racial component, it is certain that the North American Indian, the native community in this province, believes that such motivation is an integral part of the way in which the police relate to their members. A case in point is the widespread use of police dogs in making arrests in this city and the many injuries resulting therefrom, and the much greater effect it has had on the native population in this city than on the white population. It is a fact that approximately 80% of those arrested by the use of dogs were native. Whether or not the natives are justified in their belief that the dogs are used more routinely when their members are believed to be involved in crime, that is the native perception. Regina, unfortunately—or perhaps it is fortunate—is the only city in Canada to use police dogs routinely in that manner. It is also, I believe, the only capital city in Canada with as large a proportion of native population.

Until recently, minority groups, particularly the natives, have not had input into police services or representation on the judiciary. There was, until recently, only one native officer in a force of 350 in Regina, and there were no blacks or other minority representation. There is only one native provincial judge. Liaison between the police and community groups is ad hoc and disjointed, and complaints of excessive force and brutality have consistently fallen on deaf ears.

• 1610

Halting efforts are being made to establish some such liaison at the present, but the authorities are still reluctant and appear unwilling to make more than token gestures. I am not going to go through the statistics from the Regina Police Service Canine Unit review, the inquiry study done by Drs. Faris and Currie, but it is plain that we are dealing with a native community that is seriously disadvantaged in this province and in this city.

In terms of how the justice system impacts on these people, I can tell you that another study was done in 1980, called *Admission to Saskatchewan Provincial Correctional Centres: Projections to 1993*, in which it was indicated that status Indians are likely to be incorporated at a rate of 1 in 8, compared to non-native rates of 1 in 200. Status Indian women were 100 times more likely to be incarcerated than non-native women.

I have also presented to you some indication of the results of a study done by Canada Industry, Trade and Commerce, entitled *Native Economic Conditions in Regina and Saskatchewan*, done in 1983, which underlines the dreadful economic situation that natives in this city and in Saskatchewan have to deal with as part of their daily lives.

Now, the federal government recruits, hires and trains RCMP officers, controls secret police operations in Canada, operates the penitentiaries and the parole service, appoints the judiciary, funds at least 50% of the cost of most provincial legal aid systems and, of course, also legislates criminal laws, to name some of its most important functions and powers. It is therefore my view that it is quite appropriate for the federal

[Translation]

Que cette attitude découle du racisme ou non, il est clair que les autochtones et la collectivité autochtone dans cette province, ont l'impression que cette attitude est à la base de leurs relations avec la police. Je cite, par exemple, l'emploi courant des chiens lors d'arrestations dans cette ville et les blessures qui en résultent, et qui sont plus courantes dans la population autochtone que dans la population blanche. En fait, environ 80 p. 100 de ceux qui ont été arrêtés avec utilisation de chiens étaient des autochtones. Que les autochtones aient ou non raison quand ils estiment que les chiens sont plus employés pour leur arrestation, c'est leur perception. Malheureusement, ou peut-être heureusement, Regina est la seule ville du Canada où l'emploi des chiens est courant. Je pense que c'est aussi la seule ville capitale du Canada qui ait un pourcentage si élevé d'autochtones.

Les groupes minoritaires, surtout les autochtones, n'ont pas eu jusqu'à récemment une représentation dans les services policiers ou dans la justice. Jusqu'à récemment, sur les 350 policiers de Regina, il n'existait qu'un officier autochtone, et il n'y avait aucun noir ni aucun autre représentant des groupes minoritaires. Il n'y a qu'un juge provincial qui soit autochtone. La liaison entre la police et les collectivités n'est pas continue, et quand il y a des plaintes de force excessive et de brutalité, on fait la sourde oreille.

On s'efforce d'y mettre fin afin d'établir une liaison actuellement, mais les autorités sont toujours réticentes et ne semblent pas vouloir faire autre chose que des gestes symboliques. Je ne vais pas vous donner les conclusions statistiques de l'enquête faite, pour la *Regina Police Service Canine Unit*, par MM. Faris et Currie; il est évident, cependant, que nous faisons affaire avec une communauté autochtone qui est vraiment défavorisée dans cette province et dans cette ville.

Quant à l'impact du système judiciaire sur ces gens, je soulignerai qu'une autre étude a été faite en 1980. Intitulée *Admission to Saskatchewan Provincial Correctional Centres: Projections to 1993*, elle montre bien que les Indiens inscrits ont de grandes chances d'être dans un rapport de un à huit, alors que, pour les non autochtones le même rapport est de un à deux cent. Les femmes indiennes inscrites ont 100 fois plus de chances d'être incarcérées que les femmes non autochtones.

J'ai déjà mentionné les résultats de l'étude faite par le ministère de l'Industrie et du Commerce, étude intitulée *Condition économique des autochtones à Regina et en Saskatchewan*. Réalisée en 1983, elle souligne la situation économique affreuse dans laquelle vivent quotidiennement les autochtones de cette ville et de la Saskatchewan.

Le gouvernement fédéral recrute, embauche et forme des agents de la GRC. Ils sont chargés des activités de la police secrète au Canada, ils gèrent les pénitenciers et les services de libération conditionnelle, ils nomment les membres de la magistrature, financent la moitié au moins des coûts de la plupart des services juridiques et évidemment appliquent les lois criminelles, pour ne nommer que quelques-unes de leurs

[Texte]

government to become involved in a serious anti-racism campaign, and to assist the provinces in doing this. I have made a number of suggestions at the very end of the brief as to the kinds of things that could be done; since you can all read as well as I can, I am not going to read them for you. If you want to address any questions to me, please do.

The Chairman: Thank you, Mr. Kuziak. The questioners commence with Mr. McCauley, followed by Mr. Lewycky.

Mr. McCauley: I have just one very short question. Mr. Kuziak, are you familiar with this document, the survey on race relations in Regina, prepared by the Secretary of State for Multiculturalism? Have you had a chance to see it?

Mr. Kuziak: Is that the document Professor Ken Collier was involved in?

Mr. McCauley: Yes.

Mr. Kuziak: Let me put it this way: I am not intimately familiar with the document, although I have talked to quite a few people who have read it and who filled me in on some of the details. That is the best I can say.

Mr. McCauley: In your opinion, is it accurate?

Mr. Kuziak: Basically, yes.

Mr. McCauley: It is a pretty damning indictment, is it not?

Mr. Kuziak: When a member of the legislature such as Mr. Hampton believes he can openly say what he said a number of months ago, and obviously did not think there was anything at all improper about it, then you can understand how widespread the notions of racism are throughout the community. I think it is damning.

Mr. McCauley: Is there a general consensus in the community on this issue that the situation is as serious as this document says it is?

Mr. Kuziak: That is very, very difficult to say. First of all, people do not like to have these accusations made. I remember when I was working as a solicitor for the Human Rights Commission there was a lot of pressure put on the commission. I do not know what they are going to tell you, but I know there was a lot of pressure put on the commission by government and non-government members of the legislature alike to cool it when issues of racism in housing accommodation and other things of this nature came up. I know there is an awful lot of opposition to it. People do not want to recognize it.

• 1615

Mr. McCauley: What do you mean by cool it?

Mr. Kuziak: I am aware of circumstances which I really am not able to go into in detail, where members of the legislature

[Traduction]

fonctions et de leurs pouvoirs importants. J'estime donc qu'il est tout à fait justifié que le gouvernement fédéral participe à cette sérieuse campagne anti- raciale et aide également les provinces dans ce domaine. J'ai fait à la fin de mon mémoire un certain nombre de suggestions sur les mesures à prendre; étant donné que vous lisez aussi bien que moi, je ne vais pas le faire pour vous. Si vous voulez me poser des questions, je vous en prie, faites-le.

Le président: Merci monsieur Kuziak. Les intervenants seront d'abord M. McCauley et ensuite M. Lewycky.

M. McCauley: Je n'ai qu'une très courte question à vous poser. Monsieur Kuziak, est-ce que vous connaissez ce document, l'enquête concernant les relations raciales à Regina, réalisé par le secrétaire d'État pour le multiculturalisme? Avez-vous eu l'occasion de le lire?

M. Kuziak: S'agit-il du document auquel a participé le professeur Ken Collier?

M. McCauley: Oui.

M. Kuziak: Je vous répondrai ceci: Je ne le connais pas très bien, même si j'en ai discuté avec quelques personnes qui l'ont lu et qui m'ont fait connaître leur avis. C'est tout ce que je puis vous dire.

M. McCauley: À votre avis, s'agit-il d'un document fidèle?

M. Kuziak: Dans l'ensemble, oui.

M. McCauley: Il s'agit, n'est-ce pas, d'une mise en accusation assez grave?

M. Kuziak: Lorsqu'un membre de la magistrature comme M. Hampton croit pouvoir dire ouvertement ce qu'il a dit il y a quelques mois, sans penser qu'il n'y a inconvenance à le faire, vous pouvez comprendre à quel point le racisme envahit la communauté. Je crois que ce document est odieux.

M. McCauley: Y a-t-il dans la communauté en général un consensus sur cette question, croit-on que la situation est aussi sérieuse que le prétend ce document?

M. Kuziak: Il est extrêmement difficile de vous répondre. Premièrement, les gens n'aiment pas entendre ce genre d'accusation. Je me souviens avoir travaillé en tant qu'avocat pour la Commission des droits de la personne et on sait que beaucoup de pression s'exerçait sur cette Commission. Je ne sais pas ce que les représentants de la Commission vous diront, mais je sais que le gouvernement et des membres de la magistrature, qui ne sont pas du gouvernement, exercent beaucoup de pression sur la Commission pour qu'elle apaise les choses lorsque des questions raciales relatives au logement ou à d'autres domaines sont soulevées. Je sais qu'il y a eu beaucoup d'opposition à ce document. Les gens ne veulent pas le reconnaître.

M. McCauley: Qu'est-ce que vous voulez dire par apaiser les choses?

M. Kuziak: Je connais certains cas, je ne peux pas vous en donner le détail, où les membres de la magistrature ont essayé

[Text]

attempted to exercise influence—I am not prepared to name them—attempted to influence the commission to be less active in their prosecution cases which involved individuals who were renting accommodation. Those are the kinds of circumstances that I have a recollection of. However, individual names I do not recall at this point.

Mr. McCauley: We are coming towards the end of a day in which we have heard testimony that seems to indicate that action is being taken to deal with the problem. Are you satisfied there is concrete action being taken in this community, in this province, to deal with the problem as it is outlined before us?

Mr. Kuziak: I can appreciate that there are efforts being made. For example, the City of Regina has instituted an affirmative action program or, at least, has proposed an affirmative action program that is hopefully designed to get at this problem. I do not know whether it is adequate or not.

I know that both the NDP government and the present government have indicated they would like to deal with the problem. When I made the remarks about the pressures the commission came under, I was not suggesting that the governments were not interested in trying to solve the problem. I was merely saying that there is a background of racism that is very, very ingrained and very difficult to deal with.

All right, the government has instituted affirmative action programs within the public service in Saskatchewan, and I am sure that the commission will talk about how those are working... at least you can certainly ask them about it. A number of the Crown corporations in this provinces have instituted or are in the process of instituting some kind of affirmative action. They have hired people to do this, but...

Mr. McCauley: Yes, I realize that, but what I am trying to get at is this: From your perspective, do you think those actions are...

Mr. Kuziak: Adequate?

Mr. McCauley: Adequate.

Mr. Kuziak: Not at all, and that is why my suggestions are much along the lines of Howard Pawley's. I saw a press clipping of some remarks that he made six or eight months ago, that it was necessary to begin the teaching of anti-racism or to deal with the problem of racism in the schools in his province. I have been a firm believer that is necessary across this country, and it is certainly possible for the federal government to put money and effort into that. Those are the kinds of things that I have suggested as a possible cure—at least an attempt.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley. Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

Mr. Kuziak, you have reminded us of the projected population profile of the native population in Regina, and you have also referred to the percentage of natives who are incarcerated

[Translation]

d'exercer leur influence—je ne suis pas prêt à les nommer—pour essayer d'influencer la commission afin qu'elle soit moins active dans les poursuites contre les personnes qui louent des logements. C'est le genre de choses dont je me souviens. Cependant, je ne pourrais pas à ce moment-ci vous nommer des noms.

M. McCauley: La journée achève, nous avons entendu des témoignages selon lesquels des mesures seraient prises pour solutionner le problème. Est-ce que vous croyez que ces mesures sont concrètes, dans cette ville, dans cette province, pour résoudre le problème que nous avons devant nous?

M. Kuziak: Je sais que des efforts sont déployés, par exemple à la ville de Regina, où un programme d'action positive a été mis sur pied, ou du moins a été proposé, qui est censé attaquer ce problème. Je ne sais pas si cette mesure est adéquate ou non.

Je sais que le gouvernement du NPD et le gouvernement actuel se sont montrés disposés à l'étudier. Lorsque j'ai mentionné que des pressions s'exerçaient sur la commission, je n'ai pas voulu dire que les gouvernements ne sont pas intéressés à résoudre le problème. J'ai simplement voulu souligner qu'il y a un passé de racisme bien enraciné et qu'il est très difficile de l'extirper.

Très bien, le gouvernement a lancé des programmes d'action positive au sein de la Fonction publique de la Saskatchewan, et je suis sûr que la Commission vous dira comment ils fonctionnent—du moins vous pouvez leur demander. Un certain nombre de sociétés de la Couronne de cette province ont adopté ou sont en train d'adopter une action positive d'une forme ou d'une autre. Elles ont embauché pour cela un certain nombre de personnes, mais...

M. McCauley: Oui, je m'en rends compte mais voici ce que j'essaie de savoir: d'après vous, croyez-vous que ces mesures sont...

M. Kuziak: Adéquates?

M. McCauley: Oui.

M. Kuziak: Pas du tout, et c'est la raison pour laquelle mes suggestions vont dans le même sens que celles de Howard Pawley. J'ai lu dans une coupure de presse il y a six ou huit mois qu'il fallait commencer à enseigner l'anti-racisme ou aborder le problème du racisme dans les écoles de la province. J'ai toujours cru qu'il était nécessaire de le faire et que le gouvernement fédéral est certainement capable de consacrer des fonds et des efforts à cette activité. Voilà ce que je suggérerais comme remède possible—comme tentative du moins.

M. McCauley: Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur McCauley. Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Kuziak, vous nous avez rappelé les prévisions démographiques pour les autochtones de Regina, et vous avez également fait allusion au pourcentage d'autochtones qui sont

[Texte]

in comparison to the non-native population. You have also talked about the structural discrimination within the courts. Do you think that part of the solution might be to provide, let us say, pre-legal aid information or clinics or material for our native population?

Mr. Kuziak: I definitely think that is correct. I would be the first one to say that the existence of legal aid in this province was a definite boon to the native population.

• 1620

I am aware that it was very common practice in some of the smaller outlying communities for the native accused to enter a multitude of unjustified guilty pleas when they were charged, merely to get the matter over with. The RCMP in those communities knew in dealing with the native population that they were a bit of a walkover before the courts.

As soon as legal aid became available, a lot of those charges disappeared. They were not even laid, because the police realized they were not going to be dealt with in the old ways. I say that as an example or illustration of how legal aid has been very valuable as a means to counter some of the effects of racism.

Mr. Lewycky: In your opinion, would it be helpful if our human rights commission all had visible minority desks, or desks dealing specifically with race relations or race-related problems?

Mr. Kuziak: I would agree with that. The reason I would is that native people have been quite reluctant to make complaints to members of the public service, the police or persons who appear to be in authority—particularly persons of white authority. If there were some kind of an institution which was associated with the human rights commissions and which the native population had a hand in running, it would facilitate the commissions' solving or getting at some of these problems.

Mr. Paproski: Mr. Kuziak, you worked for the Attorney General's department for the Province of Saskatchewan?

Mr. Kuziak: No, I am a private lawyer. I worked for the Human Rights Commission as a private lawyer.

Mr. Paproski: Oh, I see. Would you disband this police dog squad you have here? You have emphasized that the squad does not serve a purpose. I mean, you have emphasized that it just does not help the cause, because 85% of the people who get attacked by the dogs when they send them into warehouses, or wherever, are mostly native people. Are you therefore saying you should get rid of this particular dog squad, or what would you call it?

Mr. Kuziak: Well, it is called the Regina Police Service Canine Unit. I would get rid of this particular unit completely if it were up to me. In my view, the members of it and the dogs have been misused. I do not take the position that there is not

[Traduction]

incarcérés comparativement aux non-autochtones. Vous avez également mentionné la discrimination structurelle qui existe dans les tribunaux. Croyez-vous qu'une solution partielle consisterait à offrir, disons, une information anticipée sur l'aide juridique, des cliniques ou de la documentation pour nos autochtones?

M. Kuziak: Je le crois très certainement. Je serais le premier à dire que l'existence de l'aide juridique dans cette province a été une bénédiction pour la population autochtone.

Je sais que très souvent dans les petites communautés éloignées les autochtones qui sont accusés présentent une multitude de plaidoyers non justifiés de culpabilité, simplement pour en finir. La G.R.C. dans ces communautés savait lorsqu'elle traitait avec la population autochtone qu'elle avait la victoire facile devant les tribunaux.

Dès que l'aide juridique a été offerte, beaucoup de ces accusations ont disparu, elles n'étaient même plus portées, parce que les policiers se rendaient compte que ce n'était plus le même système. Je vous le mentionne comme exemple afin d'illustrer comment l'aide juridique a permis vraiment de combattre certains effets du racisme.

M. Lewycky: À votre avis, est-ce qu'il serait utile que notre Commission des droits de la personne prévoie des postes pour les minorités visibles, des postes pour traiter de façon précise des relations raciales ou des problèmes qui y sont liés?

M. Kuziak: Je suis d'accord. Je le suis parce que les autochtones ont été très réticents à porter plainte auprès des membres de la Fonction publique, des policiers ou de toute personne en autorité—surtout des Blancs ayant cette autorité. S'il existait une institution liée de quelque façon à la Commission des droits de la personne et à laquelle l'autochtone pourrait participer, la Commission pourrait plus facilement tenter de résoudre certains problèmes.

M. Paproski: Monsieur Kuziak, vous avez travaillé au ministère du Solliciteur général de la province de la Saskatchewan, n'est-ce pas?

M. Kuziak: Non, je suis un avocat de pratique privée. J'ai travaillé à la Commission des droits de la personne en tant qu'avocat privé.

M. Paproski: Je vois. Est-ce que vous démantèleriez cette escouade de policiers avec chiens que nous avons ici? Vous avez souligné que cette escouade ne sert à rien. Autrement dit, vous croyez que cela n'aide pas du tout la cause, car 85 p. 100 des gens qui sont attaqués par les chiens qu'on laisse entrer dans les entrepôts ou ailleurs, sont en grande majorité des autochtones. Est-ce que vous prétendez qu'il faudrait se débarrasser de cette escouade de policiers accompagnés de chiens?

M. Kuziak: Eh bien on l'appelle la *Regina Police Service Canine Unit*. Je me débarrasserais complètement de cette unité s'il n'en tenait qu'à moi. À mon avis, ses membres et les chiens ont été utilisés à mauvais escient. Je ne dis pas que les policiers

[Text]

some legitimate role for the use of dogs by a police force, for sniffing things out or tracking.

There are many cities and police forces which contacted the Faris-Currie Inquiry to indicate they did not think it appropriate to use dogs in the manner in which they have been used here in Regina. Among those, I think, are the cities of Vancouver and Toronto. I am not absolutely certain of that, but there are a considerable number of them which do not believe it necessary. I go along with that.

Mr. Paproski: Toronto has an ethnic squad, which they started as a sort of affirmative action program. I think Vancouver, Calgary and Detroit, which is a pretty good model to use, . . . Do you know of any other models? The ethnic squad, particularly in an area like Regina, where you have many natives and other visible minorities . . . Do you know whether the Regina Police Force ever thought of anything like this; have they started working on any model, or has there been anything like that?

• 1625

Mr. Kuziak: No, I do not know of any. I think I would have if there had been any serious consideration given to it. The reluctance which the Regina City Police Department has for solving the problem posed by the use of police dogs leads me to believe they have not given a serious thought to such a thing.

Mr. Paproski: What do you think of Bill C-157, the new security intelligence service bill?

Mr. Kuziak: I am in good company on that bill. Along with most of the premiers, half of the police forces and other people in this country, I think it is an abomination.

Mr. Paproski: Thank you very much, Mr. Kuziak.

Mr. Lewycky: He smuggled that in, did he?

The Chairman: No. Actually it was not a smuggling. He carried it right in in front of the chairman who allowed him to do it.

Thank you for the presentation and for the assistance you have given us in your brief, Mr. Kuziak. I also thank you for having been able to compress into a very short time span the message you had to deliver to us.

Mr. Kuziak: I understand you have time problems. Thank you very much.

The Chairman: The Saskatchewan Association of Friendship Centres, please. Bill Fayant and Peter Dubois.

Mr. Fayant, thank you for your appearance today. I would invite you to put to us the brief to us you included in the envelope, but I would invite you to be very specific in so doing vis-à-vis the solutions and the recommendations for change you would have for us. We have now been sitting for some three and a half weeks and I think the members are now relatively well acquainted with many of the problems. If there are some specific problems you feel are purely Saskatchewan

[Translation]

ne pourraient pas légitimement utiliser ces chiens, par exemple pour sentir certains produits ou dépister quelqu'un.

Un grand nombre de villes et de forces policières ont souligné, d'après l'enquête Faris-Currie, qu'à leur avis les chiens n'étaient pas utilisés de façon appropriée à Regina. Je pourrais citer parmi ces villes, celles de Vancouver et de Toronto. Je n'en suis pas absolument certain, mais je crois qu'un grand nombre ne croient pas que ce soit nécessaire. Je suis de cet avis.

M. Paproski: Il y a à Toronto une escouade ethnique qui a été formée un peu comme un programme d'action positive. Je crois que Vancouver, Calgary et Détroit seraient d'assez bons exemples à suivre . . . Connaissez-vous d'autres modèles? L'escouade ethnique surtout dans une région comme Regina, où il y a beaucoup d'autochtones et d'autres minorités visibles . . . Savez-vous si la force policière de Regina a jamais songé à quelque chose de ce genre, sont-ils en train d'étudier un modèle, font-ils quelque chose dans ce sens?

M. Kuziak: Non, je n'en connais pas. Mais j'en connaîtrais vraisemblablement si la chose avait été sérieusement envisagée. Le manque d'enthousiasme que la police de Regina manifeste pour résoudre le problème que pose l'utilisation de chiens policiers m'amène à croire qu'elle n'a pas sérieusement envisagé cela.

M. Paproski: Que pensez-vous du projet de loi C-157, Loi constituant le Service canadien du renseignement de sécurité?

M. Kuziak: Je pense que je suis dans le bon camp à ce sujet-là. Je pense, tout comme la plupart des premiers ministres provinciaux, et la moitié de la police et de la population du pays que c'est une véritable abomination.

M. Paproski: Merci beaucoup, monsieur Kuziak.

M. Lewycky: Il a rentré cela en douce, n'est-ce pas?

Le président: Non. Il l'a fait droit devant le président, qui le lui a permis.

Monsieur Kuziak, je vous remercie pour votre mémoire et pour l'aide que vous nous avez fournie. Je vous suis également reconnaissant d'avoir si bien su condenser le message que vous vouliez nous transmettre.

M. Kuziak: D'après ce que j'ai compris, vous avez certains problèmes de temps. Merci beaucoup.

Le président: Je vais maintenant céder la parole à Bill Fayant et à Peter Dubois de la *Saskatchewan Association of Friendship Centres*.

Monsieur Fayant, je vous remercie d'être venu aujourd'hui. Je vous inviterai à nous présenter le mémoire que vous nous avez fourni dans l'enveloppe, mais je vous demanderai d'être très précis quant aux solutions et aux recommandations que vous préconisez. Nous siégeons depuis déjà trois semaines et demie, et je pense que les membres sont maintenant très au courant d'un grand nombre des problèmes. Mais s'il en existe qui, selon vous, sont particuliers à la Saskatchewan, nous

[Texte]

based, we obviously would want to hear those, but we would like to spend the majority of our time in trying to discuss potential solutions and methods for change.

Mr. Bill Fayant (Saskatchewan Court Worker Program): Mr. Chairman and members of the committee, I have been asked by the Saskatchewan Association of Friendships Centres and the Regina Friendship Centre to make this presentation. I have been asked because of my previous background in working with the Saskatchewan Human Rights Commission and my previous volunteer involvement with the Regina Friendship Centre as a member of the Race Relations Committee, and also as the former Vice-Chairman of the Regina Native Race Relations Association. I am from Regina and I have lived in Regina since 1968, except for a brief period when I lived in Ottawa. I have been involved with friendship centres since 1968, since moving into Regina. What I would like to present to you is an overview of friendship centres, how friendship centres work in Saskatchewan, some of the programs that friendship centres provide and then specifically the Regina Friendship Centre's experience in race relations. The Regina Friendship Centre has been involved in providing services in the area of race relations for quite a few years.

A friendship centre is a non-political, non-sectarian, autonomous social-service agency existing to administer and implement programs to meet the needs of native people, either migrating to cities or living in them.

Today, friendship centres are becoming a recognized part of life for native people in the urban community. Their development began slowly, with the first centres starting on the prairie provinces. Their development began slowly with the first centre starting in the prairie provinces. Their development was not restricted by provincial boundaries. Today the native community can boast over 80 friendship centres across Canada, including the Yukon and Northwest Territories. In Saskatchewan we have 12 friendship centres situated in urban centres. All these friendship centres have a similar aim; that is, to bridge the gap between two cultures, native and non-native. Each year, as more and more native people migrate to urban communities, new centres are developed to help them cope with their environment.

• 1630

The concept of friendship centres goes back to the 1930s and 1940s when native people began to gather together and form their own organizations. From those days to the present, native groups, and the friendship centres in particular, have relied on community interest and volunteers to help them get started. Many of these volunteers experience the indignities faced by moving into a different kind of environment. Realizing the seriousness of social problems that could develop among native

[Traduction]

aimerions, bien sûr, que vous nous en parliez. Quoi qu'il en soit, nous aimerions consacrer le gros du temps dont nous disposons à discuter des solutions potentielles et des moyens qui pourraient être mis en oeuvre pour amener des changements.

M. Bill Fayant (Saskatchewan Court Worker Program): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, ce sont la *Saskatchewan Association of Friendship Centres* et le *Regina Friendship Centres* qui m'ont demandé de venir comparaître devant vous. Si on me l'a demandé, c'est à cause de l'expérience que j'ai accumulée par mon travail que j'ai fait pour la *Saskatchewan Human Rights Commission* et par le bénévolat que j'ai fait pour le *Regina Friendship Centre*, en tant que membre du Comité des relations raciales et également en tant qu'ancien vice-président de la *Regina Native Race Relations Association*. Je vis à Regina depuis 1968, à l'exception d'une brève période que j'ai passée à Ottawa. Et je m'occupe des centres d'amitié depuis mon arrivée à Regina, c'est-à-dire depuis 1968. Ce que je me propose de faire, c'est de vous donner un tableau d'ensemble des centres d'amitié, de la façon dont ils fonctionnent en Saskatchewan, d'un certain nombre de programmes qui y sont offerts et, plus particulièrement, de l'expérience du *Regina Friendship Centre* en matière de relations raciales. Le *Regina Friendship Centre* fournit depuis plusieurs années déjà un certain nombre de services dans le domaine des relations raciales.

Les centres d'amitié sont des organismes de services sociaux autonomes, apolitiques et non sectaires, qui ont pour objet d'administrer et de mettre en oeuvre des programmes visant à satisfaire les besoins des autochtones qui arrivent dans les villes ou qui y sont déjà installés.

Les centres d'amitié sont de plus partie intégrante de la vie des autochtones installés dans des collectivités urbaines. Leur développement se fait très lentement, les premiers centres ayant vu le jour dans les Prairies. Leur développement n'a pas été entravé par les frontières provinciales. Aujourd'hui, la communauté autochtone compte plus de 80 centres d'amitié répartis partout au Canada y compris au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. La Saskatchewan compte 12 centres d'amitié situés dans des centres urbains. Tous ces centres d'amitié partagent un objectif semblable: combler le fossé qui sépare les deux cultures, à savoir la culture autochtone et la culture non autochtone. Chaque année, au fur et à mesure que les autochtones se déplacent vers les collectivités urbaines, de nouveaux centres sont créés pour les aider à s'adapter à leur nouveau milieu.

Le concept des centres d'amitié remonte aux années 1930 et 1940 lorsque les autochtones ont commencé à se rassembler et à former leurs propres organismes. Depuis, les groupes autochtones et en particulier les centres d'amitié ont toujours misé sur l'intérêt de la communauté et sur l'aide bénévole pour démarrer. Ces bénévoles sont nombreux à subir les indignités qui accompagnent souvent le fait de s'installer dans un milieu différent. Conscients de la gravité des problèmes sociaux

[Text]

people as they entered these new communities, they grouped together to form friendship societies. The first in Saskatchewan was developed in North Battleford. They worked out of their homes, small offices, church basements and any other space that could be used as a centre where native people could meet. Because of the tireless efforts of these people and others the centres have grown to the point where they have become strong catalysts in helping native people cope with the unfamiliar surroundings of the urban community.

The Chairman: Mr. Fayant, excuse me. I do not want to interrupt you, but I am going to. I had understood, on behalf of the committee, that we would be able to zero in specifically on the Native Court Worker Program with yourself. I would be delighted to have your brief, as it appears your intent to present it to us, included as part of our materials, and you can be assured that it will be. But I think, if we could zero in on that particular program and the experience that you have had in the Saskatchewan setting, it would be most helpful to us. Is that possible?

Mr. Fayant: The presentation was not totally centred around the court worker program; it was centred around the race relations work of a specific friendship centre, the Regina Friendship Centre.

The Chairman: Maybe, using the court worker program as the mechanism, we could relate it to that specific friendship centre. You can rely on the committee and its staff to do the historical work-up and use your brief for that purpose, in terms of the general thrust, aims and goals of friendship centres. Would that be fair?

Mr. Fayant: Okay. In speaking about the Native Court Worker Program, I would just like to mention particularly how that affects race relations. The Regina Friendship Centre and friendship centres in Saskatchewan see themselves as one example of a successful model which promotes positive race relations in a number of ways. Friendship centres, as I said previously, provide basic services such as food banks. They are also involved in helping to meet the needs of native people in the areas of accommodation, employment, public services, education, policing, the criminal justice system and health services. The Native Court Worker Program is offered through friendship centres across Saskatchewan and in other provinces.

In Saskatchewan the Native Court Worker Program is operated out of all 12 friendship centres. There is a pamphlet which I have included in your kits on the Native Court Worker Program and it gives a good explanation of what court worker services are. Basically, court workers are individuals who appear in court with an offender and give that offender advice about the criminal justice system—advice, in terms of representation in court, and also in speaking to sentencing in court.

[Translation]

susceptibles de survenir parmi les autochtones qui s'installaient dans ces nouvelles collectivités, ils se sont regroupés pour former des sociétés d'amitié. La première société du genre à être créée en Saskatchewan a été celle de North Battleford. Les gens travaillaient chez eux, dans des petits bureaux, dans des sous-sol d'église ou dans n'importe quel autre local dont ils pouvaient se servir comme centre pour réunir des autochtones. Grâce aux efforts infatigables de ces gens et d'autres, les centres sont devenus d'importants catalyseurs, qui aident les autochtones à s'adapter au milieu étrange des collectivités urbaines.

Le président: Excusez-moi, monsieur Fayant. Je ne voudrais pas vous interrompre, mais je vais le faire quand même. J'avais compris que nous allions pouvoir discuter plus particulièrement avec vous du *Native Court Worker Program*. Je me ferai un plaisir d'inclure dans le procès-verbal le mémoire que vous avez préparé à notre intention. J'aimerais justement que nous puissions étudier ce programme particulier et bénéficier de l'expérience que vous avez eue en Saskatchewan. Si cela était possible, cela nous serait fort utile.

M. Fayant: Notre mémoire n'est pas axé uniquement sur le programme des travailleurs sociaux auprès des tribunaux; il examine en fait le travail en matière de relations raciales qui a été accompli par un centre d'amitié particulier, celui de Regina.

Le président: Il serait peut-être possible d'expliquer le programme des travailleurs sociaux auprès des tribunaux en le rattachant à ce centre d'amitié. Soyez assuré que le Comité et son personnel se renseigneront sur l'historique des centres d'amitié et utiliseront votre mémoire à cette fin en vue de comprendre leurs buts et objectifs. Êtes-vous d'accord?

M. Fayant: Très bien. Pour ce qui est du Programme autochtone des travailleurs sociaux auprès des tribunaux, j'aimerais tout simplement expliquer l'incidence qu'il a sur les relations raciales. Le *Regina Friendship Centre* et tous les autres centres d'amitié de la Saskatchewan se perçoivent comme des modèles pour la promotion, multiple, de relations raciales positives. Comme je l'ai déjà dit, les centres d'amitié fournissent des services essentiels, comme par exemple des banques alimentaires. Ils offrent par ailleurs une aide aux autochtones en matière de logement, d'emplois, de services publics, d'éducation, de surveillance policière, de questions judiciaires et de soins de santé. Le Programme autochtone de travailleurs sociaux auprès des tribunaux est assuré par les centres d'amitié répartis en Saskatchewan ainsi que dans d'autres provinces.

En Saskatchewan, ce programme est assuré par les 12 centres d'amitié de la province. La trousse de renseignements qu'on vous a distribuée contient un dépliant sur ce programme qui explique les services offerts par le travailleur social. Grosso modo, les travailleurs juridiques accompagnent les contrevenants qui comparaissent devant un tribunal et les conseillent relativement au système judiciaire criminel: ils les conseillent sur leur défense et sur leur réplique à la sentence.

[Texte]

The Native Court Worker Services of Saskatchewan, in addition to providing court workers in courts, provide additional criminal justice programs in the communities. One of these is public education. The Native Court Worker Services publishes a number of pamphlets which are made available to the friendship centres for individuals to use in educating themselves about the criminal justice system and about aspects of the criminal justice system which affect them.

• 1635

In addition to that, Native Court Worker Services provides ongoing research into the criminal justice system. One of the new areas that the Native Court Worker Services are doing research into is has to do with the impending proclamation of the Young Offenders Act. The friendship centres feel that the philosophies and principles of the Young Offenders Act are very much in line with the traditional way that native people meted out justice to young people in their own communities. As a result, they feel that they can make use of the alternatives suggested in the legislation and develop alternative programming through friendship centres in Saskatchewan.

In addition to doing that type of work with the young offenders legislation, we have also been doing public education. We have developed two slide/tape presentations. One of them is called *The Young Offender* and it explains the characteristics of young native offenders. The other slide/tape presentation is called *The Young Offenders Act: Legislation to Fit Tradition*. Basically, it lays out what the Young Offenders Act is, how it changes the philosophy of dealing with young people as opposed to the Juvenile Delinquents Act of 1908, and suggests ways that friendship centres can become involved in offering these alternative programs through Native Court Worker Services and the friendship centres.

The slide/tape presentations are used for educating community groups and friendship centre groups about the Young Offenders Act and what friendship centres and Native Court Worker Services are doing to prepare for the proclamation of the Young Offenders Act.

We have also been involved in developing a 52-week training program in anticipation of the Young Offenders Act. Our feeling is that once the act is implemented there will be an additional need for young people to be represented in courts in the same way that our adult court workers represent native adults and provide them with services before the courts. We see that same need having to be addressed before young people's courts once the Young Offenders Act is proclaimed.

Because of that we have designed a 52-week training program to train individuals who would be juvenile court workers and will be working with young people under the young offenders legislation. We have also been negotiating

[Traduction]

Les services autochtones de travailleurs sociaux auprès des tribunaux de la Saskatchewan offrent, en plus du Programme de travailleurs sociaux, un certain nombre d'autres programmes de justice criminelle, dont l'un dans le domaine de l'éducation publique. Les Services autochtones de travailleurs sociaux auprès des tribunaux publient un certain nombre de dépliants qui sont distribués aux différents centres d'amitié et qui ont pour objet d'éduquer les gens au système judiciaire et aux aspects du droit pénal qui les touchent.

Ces services assurent également un service de recherche continue sur le système de droit pénal. L'une des questions qui intéressent ces services à l'heure actuelle est le projet de loi sur les jeunes contrevenants. Les centres d'amitié estiment que les philosophies et les principes de la Loi sur les jeunes contrevenants cadrent avec la façon traditionnelle dont les autochtones reprenaient ou corrigeaient les jeunes gens de leur propre communauté. C'est pourquoi ces centres pensent pouvoir utiliser les solutions proposées dans le projet de loi et élaborer des programmes de rechange par l'intermédiaire de tous les centres de la province.

De plus, nous avons également mené des campagnes d'éducation publique. Nous avons justement préparé deux diaporamas, dont l'un s'intitule *The Young Offender* (Le jeune contrevenant) et explique les caractéristiques du jeune contrevenant autochtone type. L'autre diaporama s'intitule *The Young Offenders Act: Legislation to Fit Tradition* (La Loi sur les jeunes contrevenants: une législation en harmonie avec les traditions). Ce diaporama explique ce qu'est la loi sur les jeunes contrevenants, et comment celle-ci diffère, sur le plan philosophique, de la Loi de 1908 sur les jeunes délinquants, elle propose aux centres d'amitié des moyens de participer en offrant ces programmes de rechange par le biais des services autochtones de travailleurs sociaux auprès des tribunaux, dans les centres d'amitié.

Ces diaporamas ont pour objet de renseigner les groupes communautaires et les membres de différents centres d'amitié sur la Loi sur les jeunes contrevenants et sur ce que les centres d'amitié et les services autochtones de travailleurs sociaux auprès des tribunaux font pour se préparer à la proclamation de la Loi sur les jeunes contrevenants.

Nous avons par ailleurs participé à l'élaboration d'un programme de formation de 52 semaines en prévision de la proclamation de la Loi sur les jeunes contrevenants. Nous sommes d'avis qu'une fois ce projet de loi adopté, il y aura de plus en plus de jeunes qui devront être représentés devant les tribunaux tout comme les adultes autochtones sont représentés par nos travailleurs sociaux adultes. Il faudra également leur fournir des services. Nous pensons que l'adoption de ce projet de loi sur les jeunes contrevenants créera du côté des jeunes les mêmes besoins que ceux qui existent déjà pour les adultes qui passent en justice.

C'est pourquoi nous avons élaboré un programme de formation de 52 semaines visant à former des travailleurs sociaux auprès des tribunaux juvéniles qui seront appelés à travailler avec des jeunes une fois adoptée la législation

[Text]

with the provincial government and are involved with the federal government in attempting to secure additional moneys to be used to implement the Juvenile Court Worker's Program.

Another area in which Native Court Worker Services of Saskatchewan has recently become involved is the establishment of parole placements in rural communities. Native Court Worker Services of Saskatchewan feels that one of the many reasons that native people do not qualify for parole or do not apply for parole is because they do not have resources they can make use of in their own rural communities. Further, they do not have the positive environment that Correctional Services of Canada requires for someone who is going to be serving parole in the community. Because of that the Native Court Worker Services of Saskatchewan has done a needs study of communities around Saskatchewan. We propose that over the following six months we are going to develop alternative parole placements in a variety of locations across Saskatchewan that can be used as placements for parolees. We will also develop a list of supportive resources for parolees in those areas. In a nutshell, those are some of the programs that Court Worker Services in Saskatchewan provides.

• 1640

I could go on to some of the other programs that the friendship centres in Saskatchewan provide and I could possibly outline how the Regina Friendship Centre has been involved in race relations in Regina.

The Chairman: Mr. Fayant, let me say how much I appreciate what you have done. For many days now I have been attempting to direct the witnesses who have come before us in terms of providing specific information. I really must compliment you. You have taken my lead and done precisely what I have asked to in order to help us. I recognize that it takes you completely out of the brief which you came prepared to give. That is a very difficult thing to do and I want you to know how much I appreciate that. I know that my committee members appreciate it as well. This should be said because it is very difficult for a witness to come before us and do just that.

I wonder if I could put four very brief questions to you which would give some essential information that would help us. Then, if you would like to take another four or five minutes to outline some other programs, please feel free to do so.

Mr. Fayant: Okay.

The Chairman: Could you tell us what training a native court worker gets; from what walks of life the native court worker comes; whether they are volunteers or paid; and whether they are native only or do they come from other visible minority groups?

[Translation]

relativement aux jeunes contrevenants. Nous avons d'ailleurs conclu certaines négociations avec le gouvernement provincial et nous essayons d'obtenir des fonds supplémentaires auprès des autorités fédérales afin de pouvoir mettre en oeuvre un programme de travailleurs sociaux auprès des tribunaux pour enfants.

Un autre domaine auquel s'intéresse depuis peu la *Native Court Worker Services of Saskatchewan* est la création d'un système de placement dans des collectivités rurales pour les personnes qui obtiennent une libération conditionnelle. Selon *Native Court Worker Services of Saskatchewan*, les autochtones ne sont pas admissibles pour des libérations conditionnelles ou n'en font pas la demande, c'est en partie parce que leurs collectivités rurales ne disposent pas des ressources nécessaires. D'autre part, ces collectivités n'assurent pas l'environnement positif qu'exigent les Services correctionnels du Canada pour les personnes qui sont en libération conditionnelle. C'est pourquoi les *Native Court Worker Services of Saskatchewan* ont réalisé une étude sur les besoins des différentes collectivités de la province. Nous nous proposons justement d'élaborer au cours des six prochains mois un système de placement pour personnes en libération conditionnelle dans plusieurs parties de la province. Nous allons également préparer une liste de ressources d'appui auxquelles pourraient faire appel les libérés conditionnellement, qui sont accueillis dans ces régions. Voilà, en bref, les programmes qu'offrent les *Court Worker Services* en Saskatchewan.

Si cela vous intéresse, je pourrais également vous fournir des renseignements sur d'autres programmes qu'offrent les centres d'amitié de la Saskatchewan, et je pourrais vous faire un petit exposé sur le travail du *Regina Friendship Centre* dans le domaine des relations raciales.

Le président: Monsieur Fayant, permettez-moi de vous dire combien je vous suis reconnaissant de ce que vous avez fait. Nous demandons depuis plusieurs jours aux témoins qui viennent comparaître d'essayer de nous fournir des données précises. Je dois vous féliciter pour ce que vous avez fait, car c'est exactement cela que nous voulions. Je sais que cela vous a écarté du mémoire que vous aviez prévu de nous présenter, et je tiens à vous dire que je sais que ce que vous avez fait, est difficile, et que je vous en suis reconnaissant. Je sais que les membres du Comité vous sont, eux aussi, très reconnaissants. Je tenais à souligner cela, car il est très difficile pour un témoin de venir devant nous et de faire ce que vous avez fait.

J'aimerais vous poser quatre petites questions qui pourraient nous fournir des renseignements essentiels, qui nous seraient très utiles. Si vous aimeriez après cela prendre quatre ou cinq minutes de plus pour expliquer un certain nombre d'autres programmes, vous serez libre de le faire.

M. Fayant: Très bien.

Le président: Pourriez-vous nous dire quel genre de formation reçoivent les travailleurs sociaux autochtones auprès des tribunaux, de quelle classe sociale ils proviennent, s'ils sont bénévoles ou rémunérés, s'ils sont tous autochtones ou s'il y en a qui appartiennent à d'autres groupes de minorités visibles?

[Texte]

Mr. Fayant: Initially, the court workers program in Saskatchewan spread from friendship centre to friendship centre. In the beginning, the program was based on volunteers. Since 1977, we have negotiated a province-wide program which is cost-shared by the federal and provincial government. Court workers are paid a salary which is commensurate with their experience and their background. All the court workers in Saskatchewan are of native ancestry. However, Native Court Worker Services of Saskatchewan does not only employ native people. There are other groups of people employed with Native Court Worker Services of Saskatchewan.

The Chairman: The training they are given, are they in effect trained as law students or as law clerks? What preparation do they get for going to court, for instance, to speak on sentencing and that sort of thing?

Mr. Fayant: Initially, the court workers are provided with on-the-job training with a senior court worker. Each friendship centre has a senior court worker and each of the regions of Saskatchewan has a regional co-ordinator who does on-the-job training with court workers. In addition to that, during the first 6 to 12 months court workers are employed with friendship centres, they are provided with training that speaks to the writing of reports and speaking before the courts. That could be termed the writing aspect of the training they receive. They also receive training in the areas of law and court procedures, court practices, how to present themselves in court, etc. This training also addresses the types of resources that are available for court workers to use as referrals. They are also given training on the differences between laws—between summary convictions and indictable offences. Indeed, in many cases they have to speak to sentencing in summary offences. In some cases they conduct the defence and speak to sentences in some minor summary offences. In many quasi-judicial offences, they not only speak to the sentence but also conduct the defence with the individual and play a supportive role for that individual in court.

The Chairman: Mr. Paproski, a supplementary. Mr. Lewycky, a supplementary.

Mr. Paproski: Where do you get your financing for the 52-week course?

• 1645

Mr. Fayant: The 52-week training program that I speak of has not been implemented yet. We are negotiating a 52-week training package with the special ARDA program that operates as a part of the provincial and federal funding and training allowances. We are optimistic that the special ARDA program will provide for training funds for that 52-week period.

Mr. Paproski: Thank you.

[Traduction]

M. Fayant: À ses débuts, le programme des travailleurs sociaux auprès des tribunaux de la Saskatchewan s'est répandu d'un centre d'amitié à l'autre. Au début, le programme misait sur des bénévoles. Mais en 1977, nous avons négocié à l'échelle de la province, un programme dont les coûts sont partagés par les gouvernements fédéral et provincial. Les travailleurs touchent un salaire qui est calculé en fonction de leur expérience et de leurs antécédents. Tous les travailleurs sociaux de la Saskatchewan ont des ascendants autochtones. Mais les *Native Court Workers Services of Saskatchewan* n'emploient pas uniquement des autochtones. D'autres groupes de personnes qui y travaillent également.

Le président: Pour ce qui est de leur formation, s'agit-il d'étudiants en droit, ou de personnes qui sont formées en tant que secrétaires légistes? Par exemple, comment les prépare-t-on pour ce qui se passe en cour, pour les déclarations qu'ils doivent faire en réponse aux sentences, etc?

M. Fayant: Les travailleurs sont formés sur le tas par des anciens. Chaque centre d'amitié compte au moins un travailleur qui a de l'ancienneté, et chacune des régions de la province a un coordonnateur régional, qui s'occupe de la formation sur le tas aux côtés des travailleurs sociaux auprès des tribunaux. D'autre part, pendant les six à douze premiers mois après leur embauche par les centres d'amitié, les travailleurs sociaux reçoivent une formation qui les prépare à rédiger des rapports et à plaider en cour. C'est là ce qu'on pourrait appeler l'aspect écrit de la formation qu'ils reçoivent. Mais ils reçoivent également une formation dans les domaines de la procédure, des pratiques judiciaires etc, et on leur explique également comment ils doivent se présenter en cour, etc. On leur apprend également à quelles ressources ils peuvent recourir. On leur enseigne également les différences qui existent entre les déclarations sommaires de culpabilité et les actes criminels, par exemple. Ils sont justement assez souvent appelés à se prononcer dans le cas de sentences pour des déclarations sommaires de culpabilité. Dans certains cas, ce sont eux qui s'occupent de la défense et qui donnent une réplique aux sentences rendues, et ce notamment dans le cas de déclarations sommaires de culpabilité pour des délits mineurs. Pour ce qui est des délits quasi-judiciaires, ils ne répondent pas à la sentence, mais ils s'occupent de la défense, avec le contrevenant, et ils assurent un certain appui à ce dernier.

Le président: Monsieur Paproski, une question supplémentaire. Monsieur Lewycky, une autre question supplémentaire.

M. Paproski: D'où provient le financement pour le cours de 52 semaines?

M. Fayant: Le programme de formation de 52 semaines dont je vous ai parlé n'a pas encore été mis en vigueur. Nous sommes en train de négocier avec les responsables du programme ARDA, en vertu duquel les gouvernements fédéral et provinciaux octroient des fonds spéciaux et des allocations de formation. Nous sommes assez optimistes quant au financement de ce programme de formation de 52 jours dans le cadre du programme ARDA.

M. Paproski: Merci.

[Text]

The Chairman: Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Could you just tell me what language the court workers operate in? Do they operate in any of the native languages, or only English?

Mr. Fayant: Yes, many of the court workers, particularly in the north, have a knowledge of the Cree language and a knowledge of Chippewyan in the far north of the province. They also act as interpreters for courts in Saskatchewan and speak to sentence for individuals in those situations.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Paproski: Could I just have one more supplementary?

The Chairman: Yes.

Mr. Paproski: It will be a very fast one. We have friendship centres in Alberta. Have they taken up the kinds of programs you people have here?

Mr. Fayant: Yes, in a different organizational manner. In Alberta, friendship centres are not part of the court worker program; but there is the Native Counselling Services of Alberta which provides court work services and other services in the criminal justice system in Alberta.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: You wanted five minutes or so to outline a couple of other programs; maybe you could do that now.

Mr. Fayant: One of the comments I made previously was that the Regina Friendship Centre sees itself as an example of a successful model which promotes positive race relations in a number of ways. Some of these ways are through the programs we provide: a family workers' program; employment through training programs; being involved in multiculturalism promotion by way of being involved in the mosaic for a number of years in Regina; youth programs—and by the way we address the problems of young people and support organizations that provide services to young people—social and promotional events that are sponsored by friendship centres; and I guess basically through some of the basic programs we provide, like the health program, clothing bank and our food bank.

We have also played, in Regina and in other centres in Saskatchewan, an important role in race relations. Indeed, part of the mandate of friendship centres is to help provide for positive interaction between native and non-native people in urban centres like Regina. The Regina Friendship Centre has a long history of involvement with race relations. When the friendship centre first began in Regina it played a role of promoting race relations, but further to that became involved

[Translation]

Le président: Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Pourriez-vous me dire dans quelle langue travaillent les travailleurs sociaux auprès des tribunaux? Utilisent-ils les langues autochtones, ou seulement l'anglais?

M. Fayant: Oui, bon nombre des travailleurs sociaux auprès des tribunaux, notamment ceux qui sont installés dans le nord, ont une connaissance de la langue crie, et ceux qui vivent encore plus au nord de la province connaissent également la langue chippewyane. Les travailleurs auprès des tribunaux jouent également le rôle d'interprètes pour les tribunaux, en Saskatchewan, et ils répondent souvent aux sentences au nom des contrevenants.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

M. Paproski: Puis-je poser une autre question supplémentaire?

Le président: Oui.

M. Paproski: Je serai très bref. Nous avons des centres d'amitié en Alberta. Ont-ils mis sur pied le même genre de programmes que vous?

M. Fayant: Oui, mais selon des modèles d'organisation différents. En Alberta, les centres d'amitié ne font pas partie du programme de travailleurs sociaux auprès des tribunaux. Mais il y a les *Native Counselling Services of Alberta* qui assurent des services auprès des tribunaux, et autres, dans le cadre du système judiciaire albertain.

M. Paproski: Merci.

Le président: Vous vouliez environ cinq minutes pour décrire quelques autres programmes. Vous aimeriez peut-être faire cela maintenant.

M. Fayant: L'un des commentaires que j'ai faits tout à l'heure, c'est que le *Regina Friendship Centre* se perçoit comme étant un organisme modèle de promotion de relations raciales positives. Et sur ce plan, il agit de plusieurs façons. Il y a bien sûr les programmes que nous assurons: un programme de travailleurs auprès des familles et divers programmes de formation. D'autre part, nous appuyons le multiculturalisme grâce aux efforts que nous menons depuis de nombreuses années à Regina, dans le cadre de la mosaïque de la population. Et il y a également des programmes qui s'adressent aux jeunes—je souligne en passant que nous nous intéressons aux problèmes des jeunes et que nous appuyons des organismes qui leur offrent des services—et il y a également les centres d'amitié qui parrainent des événements sociaux ou de promotion. Enfin, dans le cadre d'un certain nombre de programmes fondamentaux, comme le programme de soins de santé, nous administrons une banque de vêtements et une banque alimentaire.

A Regina, et dans d'autres centres de la Saskatchewan, nous avons également joué un rôle important dans le domaine des relations raciales. En effet, les centres d'amitié sont appelés, d'après leur mandat, à favoriser une interaction positive entre les autochtones et les non autochtones qui vivent dans des centres urbains comme Regina. Le *Regina Friendship Centre* s'intéresse justement depuis longtemps aux relations raciales. Dès ses débuts, le centre d'amitié de Regina a joué un rôle

[Texte]

in 1977-1978 with other native organizations in Regina to begin a program called the Regina Native Race Relations Association. That association was an investigative body, which investigated complaints made by native people about various support services that exist in Regina. In addition to that, it provided services for public education and promotion of the positive aspects of native people, and also provided for cross-cultural training with the Regina City Police Force. I think the Regina Native Race Relations Association ran the whole Regina City Police Force at one time through these cross-cultural sessions at the Regina Friendship Centre and at the city police station.

When the Regina Native Race Relations Association expired the friendship centre felt it had to continue that work in some way, and some of the board members took on the role of race relations by way of a native ombudsman committee. This native ombudsman committee reacted to the concerns which came after the Regina Native Race Relations Association expired, and fulfilled a dual role, one of trying to investigate and secondly trying to provide positive education about native people in Regina.

• 1650

During the last year, the Regina Friendship Centre went from a Native Ombudsman Committee to a Race Relations Committee. We were frustrated in trying to provide an investigative body which essentially had no back-up to it. We did not have any legislation behind us to back up some of the concerns we had. Our investigations were fruitful where we referred them to agencies which had the authority to deal with them, like the Saskatchewan Human Rights Commission and the provincial ombudsman and the federal Human Rights Commission.

We also hosted a race relations conference last year, just to speak about race relations and public institutions in Regina. This was part of the effort of that Race Relations Committee. This Race Relations Committee last year was from members of the board of directors. We received funding through our National Association of Friendship Centres to hire an individual for a three-month period to set up that conference and also to do promotional work and public education about positive interaction between native people and non-native people in Regina.

Since then, the friendship centre has gone to the point of signing a Public Relations Committee in the last couple of months, taking the position that this Public Relations Committee will have, as one of its responsibilities, the promotion of positive race relations by board members through volunteer work, speaking about race relations and just the positive things that native people are involved in in Regina.

[Traduction]

important favorisant les relations raciales, et en 1977—1978, il s'est joint à d'autres organismes autochtones de Regina pour créer la *Regina Native Race Relations Association*. Cette association faisait des enquêtes au sujet des plaintes déposées par des autochtones relativement aux divers services d'appui qui existent à Regina. Cette association assurait d'autre part des services dans le domaine de l'éducation publique et favorisait les aspects positifs des autochtones. Elle a par ailleurs mis sur pied des programmes de formation interculturels avec la police de Regina. Il me semble d'ailleurs que la *Regina Native Race Relations Association* avait, à une époque, la mainmise sur l'ensemble de la police de Regina grâce à ses séances interculturelles, qu'elle tenait au *Regina Friendship Centre* et au commissariat de police.

Lorsque expira la *Regina Native Race Relations Association*, le centre d'amitié a pensé qu'il devait poursuivre ce travail d'une façon ou d'une autre, et c'est pourquoi un certain nombre des membres de son conseil d'administration ont décidé d'assumer le rôle d'agents de relations raciales en se constituant en comité médiateur autochtone. Après la dissolution de l'association de Regina chargée des relations interraciales avec les autochtones, le comité a pris la relève et il a joué un rôle double: il menait des enquêtes et il essayait d'éclairer les résidents de Regina, pour qu'ils soient mieux disposés envers les autochtones.

Depuis un an, le centre d'amitié de Regina, qui était autrefois un comité autochtone qui jouait le rôle d'ombudsman, est devenu un comité chargé des relations interraciales. Nous étions frustrés, car nous devons mener des enquêtes, mais nous n'avions pas l'autorité nécessaire. Il n'existait pas de loi que nous pouvions invoquer pour défendre nos intérêts. Nos enquêtes n'avaient porté fruit que lorsque nous les avions confiées à des organismes qui avaient l'autorité nécessaire: la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, l'ombudsman provincial, ou la Commission fédérale des droits de la personne.

Nous avons également monté, l'an dernier, une conférence sur les relations interraciales, dans le cadre de laquelle nous avons discuté des relations interraciales et des institutions publiques de Regina. Voilà donc un exemple de ce que faisait le comité chargé des relations interraciales. L'an dernier, le comité était composé de membres du conseil d'administration. L'Association nationale des centres d'amitié nous a donné des fonds pour engager, pour une période de trois mois, une personne qui a été chargée de monter la conférence, de faire de la promotion et d'éduquer le public, de manière à encourager des relations positives entre les autochtones et les autres résidents de Regina.

Depuis, le centre d'amitié est allé jusqu'à constituer un comité de relations publiques, qui est chargé, entre autres, d'encourager des relations interraciales positives. Les membres du conseil d'administration parleront, à titre bénévole, des relations interraciales et des activités positives auxquelles les autochtones participent.

[Text]

The friendship centres in Saskatchewan and in Regina have played a role in many of the reports that have been done, such as *Job Satisfaction in the Regina City Police Force*, public attitudes about crime and your own survey on race relations in Regina, where Regina was labelled as Alabama north.

We were also involved in giving opinions about the review of the Regina Police Service Canine Unit. The friendship centre took the position and made a submission to the review that they disagreed with using police dogs as a means of force. They agree there is a use for police dogs for investigative purposes and for tracking, but not as a means of force.

We have also commented on the Native Recruitment Study of the Regina City Police Force and are quite supportive of the fact that the Regina City Police Force, for the first time in a long time, has hired four young native people as police officers. We went so far as to support those individuals, give them moral support, and I think we have to go further than that. Once their training is finished, we have to support them once they are on the street providing police services.

The Chairman: Mr. Fayant, you have spoken with respect to your participation in and your reflections on the survey on race relations in Regina. My colleague, Mr. McCauley, has brought up the report a couple of times with some of our other witnesses.

May I just read one section and ask for your comment on it, inasmuch as you raise specifically the cross-cultural training programs which you have been involved with. On page 11 of that report, the author indicated the cross-cultural training programs:

... especially in the police force, are widely seen among officers as a joke. The very few who do take cross-cultural workshops seriously experience great pressure and disapproval from fellow officers. Attitudes reported include that, at the very least, such programs do not work, and at the worst, the cross-cultural workshops are figments of the imagination of egg-head intellectuals who do not know the realities of dealing with the rough world of crime.

I wonder if you have some comment with respect to that reflection of the author, with respect to those cross-cultural programs.

• 1655

Mr. Fayant: I recognized the comment in that the friendship centre was one of the groups interviewed. We commented at that time on our cross-cultural workshop. The way the cross-cultural workshops were conducted was varied. In one session we had 50 police officers and 50 native people at the Regina Friendship Centre. We broke them into groups and asked them to discuss native-police relations and ...

The Chairman: I am not here supporting this brief, nor are any of my colleagues taking the position that this is the gospel.

[Translation]

Les centres d'amitié, en Saskatchewan et à Regina, ont collaboré à beaucoup de rapports qui ont été publiés: le rapport intitulé: *Job Satisfaction in the Regina City Police Force*, l'enquête sur l'attitude du public envers le crime, et votre sondage sur les relations interraciales à Regina, dans lequel vous avez surnommé Regina «l'Alabama du nord».

Nous avons également participé à l'enquête sur l'unité canine de la police de Regina. Le centre d'amitié a pris position et il a soumis un mémoire dans lequel il a dit que les chiens policiers ne devraient pas être utilisés pour attaquer des gens. On a convenu que la police devrait pouvoir utiliser des chiens pour les enquêtes et pour le dépistage, mais non pas pour attaquer des gens.

Nous nous sommes également prononcés sur l'étude du recrutement d'autochtones à la police de Regina, et nous félicitons la police de Regina d'avoir engagé, pour la première fois depuis longtemps, quatre jeunes agents autochtones. Moralement, nous leur avons accordé notre appui, et je crois qu'il faut aller encore plus loin. Une fois leur formation terminée, nous devons continuer à les appuyer dans la rue, lorsqu'ils travailleront.

Le président: Vous avez parlé, monsieur Fayant, de votre participation au sondage sur les relations interraciales à Regina. Mon collègue, M. McCauley, a discuté de ce rapport avec d'autres témoins.

Je vais vous lire un extrait du rapport, et je veux savoir ce que vous en pensez, car vous avez justement parlé des programmes de formation interculturels auxquels vous avez participé. A la page 11 du rapport, l'auteur dit que les programmes de formation interculturels:

... surtout dans la police, sont considérés par des agents comme étant une sorte de blague. Les quelques agents qui participent aux ateliers interculturels sont très mal vus par leurs collègues et sont soumis à des pressions exercées par ceux-ci. On prétend, entre autres, que ce genre de programme ne marche pas et que, au pire, la notion d'atelier interculturel a été pondue par l'imagination d'intellectuels qui ne connaissent absolument pas la dure réalité du monde criminel.

Je voudrais savoir ce que vous pensez de cette réflexion sur les programmes interculturels.

M. Fayant: Je le sais, parce que le centre d'accueil, ou d'amitiés avait été interviewé à l'époque. Nous avons commenté notre atelier interculturel. D'ailleurs, ces ateliers avaient été menés de façon différente. Ainsi, lors d'une session, au centre d'accueil de Regina, nous avions 50 agents de police et 50 autochtones regroupés, que nous avons séparés ensuite en groupes, et à qui nous avons demandé de discuter des relations entre les autochtones et la police.

Le président: Mes collègues et moi ne sommes pas ici pour appuyer le mémoire ni pour décréter que c'est parole d'Évan-

[Texte]

What we are looking for is reflections and comments from the community about their reactions to it.

You and your group have obviously spent an awful lot of time with these kinds of cross-cultural training programs. I am wondering whether you think this author was wrong. Is his judgment incorrect in terms of his reflections on what happened and what was the result?

Mr. Fayant: What I was leading up to is that he hit the nail on the head in some of the cross-cultural exercises in making that comment. Some cross cultural exercises were not very fruitful. As an example, in one of them the police were asked as a whole how many would be there if they had to come on their own time. A few stood up, but the rest hooted and laughed at them and made them sit down. That was not a very fruitful session to me, but there were other sessions from which came very good recommendations to improve relations between city police and native people in Regina.

The Chairman: Has there been some long-term benefit? Was it lasting in nature?

Mr. Fayant: To a limited extent, in providing a positive image of native people and the efforts that native people are making in those areas . . .

The Chairman: Okay.

Mr. Peter Dubois (Treasurer, Saskatchewan Association of Friendship Centres): Mr. Chairman, if I may add something further to that, I had the opportunity to lecture at the RCMP police college for five years, from 1971 to 1976. My experience from that situation brought me to realize that police were prepared to discuss the situation involving native people at the outset of this exercise. But over a period of time, you could sense the hardening and changing of attitudes among the recruits until in the final year, when I realized we were not making any great headway. I chose to withdraw myself because of the hardened attitudes within the force. I also had the opportunity to address the Saskatchewan Police College in the same fashion—with a bit more success.

The Chairman: Thank you. Gentlemen, we have once again drawn to the end of the time. I want to express the committee's and my deep gratitude for the way in which you have presented this brief. Again, I think it bears repeating—I have exercised a certain element of direction in terms of where you were going with the brief, Mr. Fayant. You responded tremendously, and I appreciate that very much. The materials you have left with us and the answers you have made are going to be very helpful to us in the preparation of our report. Your attendance before us was very much appreciated.

I call on the Saskatchewan Human Rights Commission. Ron Kruzeniski and Shelagh Day, welcome and thank you for responding to our mandate and advertisement by coming before us today.

[Traduction]

gile. Nous cherchons plutôt à entendre la réaction de la communauté à cet égard.

Votre groupe et vous-même avez visiblement passé beaucoup de temps à mettre sur pied ces programmes de formation interculturels. Pensez-vous que l'auteur se soit trompé? Ses réflexions sont-elles justes, et a-t-il correctement jugé ce qui s'est passé et les résultats?

M. Fayant: Ce que je voulais dire, c'est que le commentaire qu'il a fait lors de ces exercices interculturels a frappé droit au but. Certains des exercices n'ont pas vraiment porté fruit. Par exemple, au cours de l'un d'entre eux, on a demandé aux policiers combien d'entre eux seraient venus s'ils avaient dû le faire en dehors des heures de travail. Quelques-uns se sont levés, mais à la grande risée des autres, ce qui les a fait se rasseoir. Cette session-là, en particulier, n'a pas été très fructueuse, alors que d'autres ont permis d'arriver à des recommandations excellentes sur la façon d'améliorer les relations entre la police municipale et les autochtones de Regina.

Le président: Y a-t-il eu des bienfaits à long terme, qui ont duré?

M. Fayant: Dans une certaine mesure, puisque l'on a pu améliorer l'image des autochtones et rendre compte des efforts que ceux-ci déploient dans ces domaines . . .

Le président: Très bien.

M. Peter Dubois (trésorier, Association des centres d'accueil de la Saskatchewan): Monsieur le président, permettez-moi d'ajouter quelque chose: j'ai été appelé à donner des cours au collège de la GRC pendant cinq ans, de 1971 à 1976. D'après ce que j'ai constaté, les policiers étaient prêts à discuter leurs relations avec les autochtones au tout début du cours. Mais après un certain temps, j'ai senti que l'attitude des recrues se durcissait, jusqu'à la dernière année, où j'ai constaté que l'on n'avancait plus du tout. J'ai choisi finalement de me retirer du collège, justement à cause du durcissement des attitudes de la force policière. J'ai également eu la chance de prendre la parole devant le collège de la police de la Saskatchewan, mais avec un peu plus de succès.

Le président: Merci. Messieurs, notre temps s'est malheureusement encore écoulé. Je tiens à vous faire part de la gratitude du Comité pour la façon dont vous avez présenté votre mémoire. Je répète encore une fois que je me suis permis de vous diriger dans votre analyse du mémoire, monsieur Fayant. Vous avez répondu avec beaucoup de bonne volonté, ce dont je vous remercie. Vos réponses, ainsi que les documents que vous nous avez laissés, nous seront d'une grande utilité dans la préparation de notre rapport. Merci beaucoup d'avoir comparu devant nous.

Je demande à la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan de venir témoigner. Ron Kruzeniski et Shelagh Day, merci beaucoup d'avoir répondu à notre appel en vous présentant devant nous aujourd'hui.

[Text]

• 1700

You have provided us with a rather large brief which I trust you will now highlight for us, thereby affording us the opportunity for some dialogue before the time period expires.

Mr. Ron Kruzeniski (Chief Commissioner, Saskatchewan Human Rights Commission): Thank you, Mr. Chairman. With is Shelagh Day, the Director of Human Rights for the commission and its chief executive officer.

We certainly are pleased to be here this afternoon. We would point out to you that the commission itself went through some new appointments on September 29, including the chief commissioner and the deputy chief commissioner. So we have had only a short time in which to prepare for you an extensive presentation of our concerns. We thought we should utilize our limited time here to make submissions to you regarding two matters. The first matter is affirmative action programs. I will be speaking about those. The second is the question of hate literature which Shelagh Day will be speaking to.

If I can first address the question of affirmative action programs, in 1979 the Saskatchewan legislature unanimously passed the Saskatchewan Human Rights Code. Included in that code was Section 47 which contemplated the possibility of affirmative action programs. We have quoted that section in total in our submission. In brief, what it says is that the Human Rights Commission can approve or can order special programs that will prevent disadvantages, eliminate or reduce disadvantages suffered by any group related to all the different grounds—including race, colour, sex or physical disability. When someone applies for approval of an affirmative action program, Section 47.(3) provides that anything they do under that program is not a violation of the Human Rights Code.

You have heard something about affirmative action programs today, so I want to be brief. It is basically a strategy to eliminate systemic discrimination, it attempts to assist groups which have experienced discrimination in the past and is a method to allow those groups to achieve equality in the future. It is a particularly valuable tool in the area of employment and education. We think it is a practical and effective tool. We are particularly interested in it in the area of employment. We think it is a way of remedying the underrepresentation of certain target groups in the workforce.

Up till now, people have talked about affirmative action as it may affect persons of Indian ancestry, women and persons with physical disabilities. If you look at Section 47, it really could apply to any visible minority.

As we have said, we think the strategy is ideal. But until now it has been dealt with on a voluntary basis. It is ideal if employers apply for approval of a program. Since March of 1979, not very many employers have applied. In over four and a half years, we have five approved affirmative action pro-

[Translation]

Vous nous avez fourni un mémoire assez exhaustif, dont vous voudrez peut-être nous donner certains extraits, ce qui nous permettrait de dialoguer pendant le temps qui nous est accordé.

M. Ron Kruzeniski (commissaire en chef, Commission des droits de la personne de la Saskatchewan): Merci, monsieur le président. Je suis ici accompagné de M^{me} Shelagh Day, directrice des droits de la personne à la commission, et administrateur en chef.

Nous sommes très heureux d'être ici cet après-midi. Nous voudrions vous faire remarquer qu'il y a eu de nouvelles nominations à la commission, le 29 septembre, dont celle du commissaire en chef et du sous-commissaire en chef. Par conséquent, nous n'avons eu que peu de temps pour préparer un exposé suffisamment exhaustif de nos préoccupations. Nous avons pensé consacrer le temps limité qui nous était accordé à deux sujets. D'abord, les programmes d'action positive, sur lesquels je me pencherai. Puis, la littérature haineuse, dont parlera Shelagh Day.

Commençons d'abord par les programmes d'action positive. Le Parlement de la Saskatchewan a adopté à l'unanimité, en 1979, le Code des droits de la personne, dont l'article 47 envisageait la possibilité de mettre sur pied des programmes d'action positive. Vous trouverez l'article cité en entier dans notre mémoire. Voici, en résumé, ce que dit l'article: la Commission des droits de la personne peut approuver ou ordonner de créer des programmes spéciaux qui empêcheront, élimineront ou réduiront les préjudices causés à quelque groupe que ce soit, pour quelque raison que ce soit (y inclut la race, la couleur, le sexe ou l'incapacité physique). Lorsque quelqu'un demande à faire approuver un programme d'action positive, il est prévu dans le paragraphe 47.(3) que rien dans ce programme ne doit enfreindre le Code des droits de la personne.

Comme on vous a déjà parlé aujourd'hui des programmes d'action positive, je serai bref. Il s'agit en fait d'une stratégie pour éliminer la discrimination systémique, pour aider les groupes qui ont déjà connu la discrimination et pour les aider à atteindre l'égalité à l'avenir. Il s'agit d'un outil particulièrement précieux dans le domaine de l'emploi et de l'éducation, mais pratique et efficace en général. Ce qui nous intéresse tout particulièrement, c'est de l'appliquer dans le domaine de l'emploi. Nous espérons qu'il nous aidera à remédier à la sous-représentation de certains groupes cibles sur le marché du travail.

Jusqu'à maintenant, on a parlé d'action positive dans le cas des autochtones, des femmes et des personnes souffrant d'incapacité physique. Cependant, si vous lisez l'article 47, vous constaterez qu'il pourrait s'appliquer à toutes les minorités visibles.

Nous répétons que la stratégie nous semble idéale. Cependant, la stratégie n'a été appliquée que sur une base volontaire jusqu'à maintenant. Elle serait idéale si tous les employeurs demandaient de faire approuver ces programmes d'action positive. Depuis mars 1979, il n'y a pas eu beaucoup de

[Texte]

grams in the employment area. In other words, it is an effective strategy if employers voluntarily apply.

What we have found somewhat disappointing is the involvement of governments and government agencies in this area of voluntarily applying. A number of Crown corporations have applied. You heard from Saskatchewan Telecommunications today. Some Crown corporations are currently considering applications. In August of this year, the premier of the province wrote to the Crown corporations encouraging them to get on with affirmative action. We are extremely pleased that he wrote the letter and we hope that eventually all Crown corporations will have a program.

• 1705

What we are also disappointed about is that the government, through its hiring agency, the Public Service Commission, does not have a voluntarily applied for affirmative action program. Government is the biggest employer in the province. We think, in light of the fact that in 1979 the legislature unanimously enacted the Human Rights Code and Section 47—they took the lead in bringing in the legislation—we would like to see them take the lead in implementing that legislation.

We also see that the government expects—through Mr. Devine's letter, and the previous government expected the same—that the Crown corporations proceed with affirmative action. Yet the government itself has not provided that leadership in embarking upon its own affirmative action program.

I guess what we want is all citizens and all organizations to do whatever they can to press the government to consider this. The Saskatchewan Human Rights Commission will be looking at methods by which it can encourage government to get on with the job.

The private sector does not have much more of an impressive record. I guess what the Human Rights Commission in the next while has to do is urge the private sector to get involved. Over the last four and a half years the Saskatchewan Human Rights Commission has taken the approach that this will be a voluntary program. So it has waited for employers to come to it. As we have said, we have only had five programs so far.

I think what the Human Rights Commission now has to place on its agenda is whether it ought to use the statutory authority given to it to cause people to proceed with affirmative action. I guess the question the commission will have in front of it in the next while is whether the time has come to not allow voluntary programs, but to go further and look toward ordering programs or mandatory programs. In other words, ought it to now exercise the statutory power given it? If it does exercise that power, does it exercise it in the public sector only, or also in the private sector?

The reason we have discussed this is that we think the development of affirmative action programs will have an

[Traduction]

demandes. Depuis quatre ans et demi, nous n'avons approuvé que cinq programmes d'action positive en matière d'emploi. Autrement dit, la stratégie donnera des résultats seulement si les employeurs acceptent volontairement de participer.

Ce qui nous a quelque peu déçus, c'est la participation du gouvernement et de ses agences dans ce processus volontaire. Un certain nombre de sociétés de la Couronne nous ont fait une demande. On a d'ailleurs mentionné aujourd'hui la *Saskatchewan Telecommunications*. D'autres sociétés de la Couronne sont actuellement en train de préparer leurs demandes. En août de cette année, le premier ministre de la province a écrit aux sociétés de la Couronne pour les encourager à participer à l'action positive. Nous sommes extrêmement contents de cette lettre, et espérons que toutes les sociétés de la Couronne finiront par emboîter le pas.

Une autre de nos déceptions, c'est que l'organisme d'embauche du gouvernement, soit la Commission de la fonction publique, n'a pas de programme d'action positive sur une base volontaire. Le gouvernement est pourtant le plus gros employeur de la province. Étant donné que notre Parlement a été le premier, en 1979, à adopter unanimement le Code des droits de la personne, nous aimerions qu'il soit également le premier à appliquer l'article 47.

D'après la lettre de M. Devine, nous constatons que le gouvernement, de même que son prédécesseur, s'attend que ce soit les sociétés de la Couronne qui lancent d'abord leur programme d'action positive. Et pourtant, le gouvernement lui-même n'a pas été le chef de file dans la mise sur pied de programmes d'action positive.

En fait, nous demandons à tous les citoyens et à tous les organismes de faire tout en leur pouvoir pour inciter le gouvernement à aller dans cette voie. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan se demandera, par ailleurs, comment elle peut encourager le gouvernement à ouvrir la voie.

Le dossier du secteur privé n'est guère mieux. La Commission des droits de la personne devra l'encourager, lui aussi, en ce sens. Depuis quatre ans et demi, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a choisi d'attendre que les employeurs se prévalent de ce programme volontaire. Et, je le répète, seulement cinq l'ont fait.

Il reste maintenant à la Commission des droits de la personne à se demander si elle usera de ses pouvoirs, qui lui sont dévolus par la loi, pour obliger les gens à mettre sur pied des programmes d'action positive. D'ici peu, la commission devra décider si le temps est venu de cesser de permettre des programmes d'action volontaires, et s'il n'est pas plus opportun de les rendre obligatoires. Autrement dit, doit-elle exercer les pouvoirs que la loi lui donne? Si elle le fait, doit-elle s'attaquer uniquement au secteur public, ou également au secteur privé?

Nous avons voulu nous arrêter là-dessus, parce que les programmes d'action positive auront une incidence sur le sort

[Text]

impact on the visible minorities in Saskatchewan and in Canada. We would like to recommend to this committee that you recommend, first of all, endorsement and encouragement of affirmative action programs by the federal government, and that these programs not only apply to the federal government but to federal agencies and federal Crown corporations, and that they also apply to the private sector under the jurisdiction of the federal government. Finally, we would invite you to review the evidence in Saskatchewan and in Canada of the success of voluntarily allowing people to have affirmative action programs, and invite you to consider, as we now have to consider, whether those programs can be voluntary or whether they have to be mandatory.

We would be most pleased to provide you any information regarding affirmative action and the performance we have found in the Province of Saskatchewan.

We would now like to turn to our second topic, hate literature.

Ms Shelagh Day (Director, Saskatchewan Human Rights Commission): The Saskatchewan Human Rights Commission wishes to table with the committee some materials that we believe illustrate the deficiency of existing Canadian provisions that address hate literature.

We have had recent experience in Saskatchewan. On July 23, a Saskatoon woman found a pamphlet entitled *The Keegstra Affair*, published by the Canadian Intelligence Service of Flesherton, Ontario, on the windshield of her car which had been parked in a shopping mall parking lot. The thesis of this pamphlet—this is a copy of it right here, and it is included in your materials—is that the horror and proportion of the holocaust have been deliberately exaggerated by the Jewish people and that James Keegstra has been unfairly criticized and was unfairly fired from his position as a teacher in the Eckville high school because of his attempts to teach the truth.

• 1710

According to the tract, Keegstra is a victim of an international Jewish or Zionist conspiracy that apparently controls the media, the Alberta government, and the Christian churches. This material is sophisticated, not simple propaganda. It is long and detailed. It is full of surprising twists and turns of logic. It claims the respectability of an interest in freedom of speech, which it asserts has been denied to James Keegstra, and an interest in genuine Christianity.

The Canadian Intelligence Service defends this pamphlet on the grounds that it is anti-Zionist in perspective, not anti-Semitic. Yet the pamphlet's anti-Zionism is, in our view, a transparent veil for peddling holocaust denial, the ancient theory of an international Jewish conspiracy, and consequently fear, suspicion, and hatred of Jews. We are supported in our assessment that this is the impact of this literature by representatives of the Canadian Intelligence Service themselves, who have stated to us that they provide this material only to subscribers, because other people would think they are against the Jewish people.

[Translation]

des minorités visibles en Saskatchewan et au Canada. Voici ce à quoi nous exhortons le Comité: tout d'abord, à recommander au gouvernement fédéral d'entériner et d'encourager les programmes d'action positive; ensuite, à étendre ces programmes, non seulement au gouvernement fédéral, mais aussi aux organismes fédéraux, aux sociétés de la Couronne, et aux sociétés privées dont la compétence relève du gouvernement fédéral; enfin, à revoir l'expérience de la Saskatchewan et du Canada, celle des programmes d'action positive sur une base volontaire, et à vous demander, tout comme nous devons le faire, si ces programmes peuvent effectivement donner des résultats s'ils ne sont pas rendus obligatoires.

Nous serons heureux de vous fournir toute l'information nécessaire sur les programmes d'action positive et leurs résultats dans la province de la Saskatchewan.

Passons maintenant à notre deuxième sujet, la littérature haineuse.

Mme Shelagh Day (directrice, Commission des droits de la personne de la Saskatchewan): La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan désire déposer auprès du Comité certains documents qui illustrent bien le manque de réglementation, au Canada, entourant la littérature haineuse.

Très récemment, le 23 juillet, dans notre province, une femme de Saskatoon a trouvé sur le pare-brise de sa voiture, qu'elle avait laissée stationnée à l'extérieur d'un centre commercial, une brochure intitulée: *The Keegstra Affair*, publiée par le *Canadian Intelligence Service*, de Flesherton, en Ontario. Vous trouverez un exemplaire de cette publication en annexe à notre exposé. La brochure en question prétendait que l'horreur et la proportion de l'holocauste avaient été exagérées délibérément par les Juifs et que James Keegstra avait été critiqué d'une manière injustifiée et avait été renvoyé injustement de son poste d'enseignant à l'école secondaire d'Eckville, simplement pour avoir tenté de rétablir la vérité auprès de ses élèves.

Selon le tract, Keegstra est la victime d'une conspiration internationale juive ou sioniste qui, paraîtrait-il, contrôle les médias, le gouvernement de l'Alberta et les Églises chrétiennes. Ce document est spécieux, ce n'est pas de la simple propagande. Il est long et détaillé, plein d'entorses surprenantes à la vérité et à la logique. Il prétend respecter la liberté de parole, qui aurait été refusée à James Keegstra, et prétend avoir à coeur la véritable chrétienté.

Le *Canadian Intelligence Service* défend ce document, qu'il prétend être anti-sioniste de perspective, et non antisémite. Et pourtant, cette prétention d'anti-sionisme est, à nos yeux, un voile transparent qui sert à colporter, d'une part, le démenti de l'holocauste et, d'autre part, l'ancienne théorie d'une conspiration juive internationale et, par conséquent, la peur, le soupçon et la haine des Juifs. Nous pensons avoir raison de croire que c'est là la conséquence que peut avoir un document de ce genre, parce que des représentants du *Canadian Intelligence Service* nous ont dit eux-mêmes qu'ils avaient fourni ce

[Texte]

The Saskatchewan Human Rights Code, in Section 14—and I will not read you the full text of the section, because you have it in front of you—provides in a simple form that no person can publish or display or distribute any material that tends to expose to hatred, or ridicules, belittles, or otherwise affronts the dignity of any person or class of persons because of their race, creed, religion, etc.

In our view, this is the broadest language in Canadian law that addresses the issue of hate propaganda. It is broader than any other section in any other human rights code in the country. The usual provisions say something like: It is a violation of the human rights code to display any sign, symbol, or emblem that would indicate an intention to discriminate contrary to this act. Those are the usual provisions in human rights legislation. It is broader in language than the B.C. Civil Rights Protection Act, and it is much broader in language than Section 281 of the Criminal Code.

A test of a violation under the Saskatchewan Human Rights Code is a balance of probabilities. While it is boards of inquiry and courts that make the ultimate decisions as to what is a violation of the code, it is the role of the staff and the commission to determine whether there is sufficient evidence to initially take a complaint and subsequently place it before a board of inquiry if it cannot be settled.

In this case, it is our assessment that there is sufficient evidence to believe that this pamphlet, *The Keegstra Affair*, violates Section 14 of the Saskatchewan Human Rights Code. Under the terms of Section 14, both the publisher and the distributor of such material can be complained against.

However, in this case we have been unable to determine who put the pamphlets on the windshields of cars in that parking lot in Saskatoon in July, and the publisher is in Ontario and outside of our jurisdiction. We learned from the Canadian Intelligence Service that between 500 and 700 copies of this pamphlet were sent into the province through the mails to individual subscribers.

For this reason, we contacted Canada Post Corporation and asked them to look into this distribution through the mails of material that in our view promotes hatred against Jewish people. Canada Post Corporation has replied, and we have given you their letters, that they cannot take any action because in the view of their legal advisers the pamphlet is not in violation of Section 281 of the Criminal Code.

There are two conclusions we have come to from this experience. First, it would be most appropriate to deal with this matter at its source; that is, with the publisher of this

[Traduction]

document seulement à des abonnés, de crainte que le public en général les accuse d'être contre les Juifs.

Je ne vous lirai pas en entier l'article 14 du Code des droits de la personne de la Saskatchewan, puisque vous l'avez sous les yeux; cependant, l'article 14 prévoit simplement que personne ne peut publier, étaler ni distribuer quelque document que ce soit qui chercherait à exposer à la haine, à ridiculiser, à abaisser ou à outrager la dignité d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur race, leur religion, leur croyance, etc.

A nos yeux, cet article représente le texte de loi canadien qui traite dans les termes les plus larges possible la question de la propagande haineuse. Cet article est plus large dans sa perspective que tout autre article de n'importe quel autre code des droits de la personne au Canada. D'habitude, on dit tout simplement qu'est considéré comme une infraction au code le fait d'exhiber quelque signe, symbole ou emblème que ce soit qui traduirait une intention de discrimination contraire à la loi. C'est ce genre de langage que l'on trouve d'habitude dans les lois concernant les droits de la personne. Le libellé va donc beaucoup plus loin que la Loi sur la protection des droits civils de la Colombie-Britannique, et beaucoup plus loin que l'article 281 du Code criminel.

Vérifier une infraction en vertu du Code des droits de la personne de la Saskatchewan représente un équilibre des probabilités. Bien qu'il revienne aux commissions d'enquête et aux tribunaux de décider ultimement s'il y a ou non infraction au code, il revient cependant au personnel de la commission de déterminer s'il y a des preuves suffisantes pour accepter dès l'abord une plainte, avant de la déposer devant une commission d'enquête, si elle n'a pas encore été tranchée.

Dans le cas qui nous occupe, nous sommes d'avis qu'il y a suffisamment de preuves pour établir que la brochure «*The Keegstra Affair*» enfreint l'article 14 du Code des droits de la personne de la Saskatchewan. Aux termes de cet article, il est possible de porter plainte contre l'éditeur et contre le distributeur de ce document.

Néanmoins, dans le cas qui nous occupe, nous n'avons pas réussi à déterminer qui avait distribué les brochures sur les pare-brise des voitures stationnées à Saskatoon, en juillet dernier, alors que nous avons appris que l'éditeur résidait en Ontario, c'est-à-dire hors de notre compétence. Nous avons appris du *Canadian Intelligence Service* que 500 à 700 exemplaires de la brochure avaient été envoyés dans notre province, par la poste, à des abonnés.

Nous avons donc communiqué avec la Société des Postes pour lui demander de regarder de plus près la distribution, par la poste, d'un document qui prônait, à notre sens, la haine des Juifs. Nous vous avons fourni copie de la réponse des Postes, réponse dans laquelle on nous avisait qu'il était impossible de faire quoi que ce soit, parce que les conseillers juridiques de la société étaient d'avis que la brochure n'enfreignait pas l'article 281 du Code criminel.

Nous tirons deux conclusions de cette expérience. D'abord, il vaudrait mieux régler la question à la source, c'est-à-dire avec l'éditeur de cette brochure, le *Canadian Intelligence Service* et

[Text]

material, the Canadian Intelligence Service and Ron Gostick. In order to provide for such circumstances in future, it is our recommendation that all human rights statutes, federal and provincial, should contain language as broad as that in Section 14 of the Saskatchewan Human Rights Code. Were such language presently contained in the Ontario Human Rights Code, it is our view that the Ontario Human Rights Commission would be able to proceed against the Canadian Intelligence Service and Ron Gostick as a matter of protecting and promoting human rights in that province, rather than as a matter of criminal law.

In addition, we wish to add our voice to the many others asking for amendments to Section 281 of the Criminal Code. This section has been an entirely ineffective provision for addressing a real Canadian problem. If material like *The Keegstra Affair* pamphlet cannot be dealt with under Section 281, Section 281 should be amended.

• 1715

We are pleased to see from recent articles in the *The Toronto Star* and *The Globe and Mail* that the Hon. Roy McMurtry is considering what action may be taken in this circumstance and that he has also expressed his concern to you. There will be those who oppose our position on the grounds that we are interfering with freedom of speech. However, it is the view of the Saskatchewan Human Rights Commission that the fundamental and essential protections for freedom of speech do not extend as far as to protect speech that promotes hatred.

Our position on this question is set out in detail in the arguments the commission has submitted in the case of the Saskatchewan Human Rights Commission vs. The Engineering Student's Society and The Red Eye. While the matter at issue there is the purveying of literature that promotes violence against women, our position on the question of freedom of speech is identical. We submit the arguments to you as well as all other pertinent materials for your use. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Ms Day and Mr. Kruzeniski.

I think time will permit us to put a few short questions before we proceed to our next witness, who I note is already here.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: I wonder if you could just point out the specific wording that you feel is embodied in the Saskatchewan legislation that would cover this type of material. Perhaps you could point out how that is different from the Ontario legislation. Do you have it included in your . . . ?

Ms Day: Yes. If you look at page 7, at the very beginning, in the brief itself—find the text of our Section 14 there. In particular, what is different about this section is that it says:

Any material . . . which exposes, or tends to expose, to hatred, or ridicules, belittles or otherwise affronts the dignity of any person, or any class of persons . . .

[Translation]

Ron Gostick. En outre, afin de pouvoir répondre à d'autres situations de ce genre, nous recommandons que les lois sur les droits de la personne, fédérales et provinciales, soient libellées de façon aussi large que l'article 14 du Code des droits de la personne de la Saskatchewan. Si le Code des droits de la personne de l'Ontario était libellé de cette façon aujourd'hui, la Commission des droits de la personne de l'Ontario pourrait poursuivre le *Canadian Intelligence Service* et Ron Gostick, afin de protéger et de promouvoir les droits de la personne dans la province, plutôt que de les poursuivre en vertu du droit pénal.

En outre, nous voudrions nous joindre à tous ceux qui ont demandé de modifier l'article 281 du Code criminel. Cet article n'a jamais encore réussi à régler des problèmes très réels, comme celui de l'affaire Keegstra: si l'article 281 ne permet pas de trancher dans des cas comme celui-là, alors, il devrait être modifié.

Nous avons été heureux de lire dans des articles récents du *Toronto Star* et du *Globe and Mail* que l'honorable Roy McMurtry réfléchissait aux mesures à prendre dans ces circonstances, et qu'il vous avait fait part de ses préoccupations. Certains, sous prétexte que nous portons atteinte à la liberté de parole, s'insurgent contre notre position. Toutefois, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan estime que les protections fondamentales et essentielles de la liberté de parole ne vont pas jusqu'à protéger les paroles de haine.

Notre position est particulièrement bien expliquée dans les arguments présentés par la commission à l'occasion de l'affaire Commission des droits de la personne de la Saskatchewan contre *The Engineering Student's Society* et *The Red Eye*. Le problème en cause, c'est la dissémination d'écrits qui encouragent la violence contre les femmes; or, c'est précisément notre position face à la liberté de parole. Nous vous soumettons les arguments, ainsi que la documentation qui s'y rapporte. Merci.

Le président: Merci beaucoup, madame Day et monsieur Kruzeniski.

Je crois que nous avons le temps de poser quelques questions très rapidement avant de passer à notre témoin suivant, qui est déjà là.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Pouvez-vous me citer le passage de la législation de la Saskatchewan qui couvre ce genre de choses? Peut-être pourriez-vous nous signaler les différences avec la législation ontarienne. Est-ce que vous avez cela dans votre . . . ?

Mme Day: Oui. Si vous regardez à la page 7 du mémoire, tout au début, vous y trouverez le texte de notre article 14. Ce qui est particulièrement différent, c'est le passage où il est question de:

Tout document . . . qui expose, ou cherche à exposer, à la haine, ou qui ridiculise, diminue ou porte atteinte à la dignité d'une personne ou d'une catégorie de personnes . . .

[Texte]

Now, the combination of those words, I suggest to you, is broader than anything that you will find in the other human rights codes—or, as I have said, in the B.C. Civil Rights Protection Act.

Perhaps I could just add one other thing about the value, in my view, of putting such language into human rights codes. As I have said, if we have that kind of language, then we can deal with hate literature as a matter of protecting and promoting human rights. It does not have to be criminal law; in addition to that, unlike the B.C. Civil Rights Protection Act, you do not have to go individually with your own lawyer to a court. You actually have a Human Rights Commission, which can take a complaint and investigate it for you. So you have an agency acting on your behalf if you go forward with such a complaint. That is not true of the B.C. Civil Rights Protection Act. You have to individually, with your own lawyer, go before a court and say: I think this is a violation of the B.C. Civil Rights Protection Act.

With Section 281 of the Criminal Code, people have run into a different problem: They have to have the permission of the Attorney General in order to go forward with any use of Section 281.

Mr. Lewycky: Okay; thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Paproski.

Mr. Paproski: I would just like to ask one question: Does Alberta have something similar to the Saskatchewan Human Rights Code, Ms Day?

Ms Day: In this kind of provision?

Mr. Paproski: Yes.

Ms Day: No, it does not. It has a much narrower provision; it has a provision that says something like: No person shall display before the public any sign, simple notice or emblem that indicates an intention to discriminate contrary to this act. That narrows what can be done with a section like that to things like . . . That would handle a situation we used to have in Canada, such as signs that said whites only, or blacks are not allowed in this swimming pool. This is where those sections of course originally derived from.

Mr. Paproski: So to have a universal type, we would have to change Section 281 of the Criminal Code and include something—as you mention here in the Saskatchewan Human Rights Code under Section 14.(1).

Ms Day: We are proposing two things: one, that all the human rights statutes have language as broad as our Section 14; and second, that Section 281 also be amended.

• 1720

Mr. Paproski: Would you be able to have a case against Canadian Intelligence Service?

[Traduction]

A mon sens, ce texte va plus loin que tout autre texte d'un code des droits de la personne ou que les dispositions de la Loi de la Colombie-Britannique sur la protection des droits civils.

Autre chose à propos de la valeur d'un passage comme celui-ci dans les codes des droits de l'homme. Comme je l'ai dit, avec un énoncé comme celui-ci, nous pourrions lutter contre la littérature haineuse dans le cadre de la protection et de la défense des droits de l'homme. Il n'est pas nécessaire de faire appel au droit criminel. De plus, contrairement à la Loi de la Colombie-Britannique sur la protection des droits civils, il n'est pas nécessaire de faire individuellement des démarches auprès d'un avocat ou d'un tribunal. En fait, il suffit de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne, qui s'en occupera. Il y a donc un organisme qui prend votre défense lorsque vous présentez une plainte de ce genre. Cela n'est pas vrai avec la Loi de la Colombie-Britannique sur la protection des droits civils. Là-bas, on est forcé d'agir individuellement, de prendre un avocat et d'aller déclarer à un tribunal: je crois qu'il s'agit d'une violation de la Loi de la Colombie-Britannique sur la protection des droits civils.

L'article 281 du Code criminel pose un problème différent. Les gens doivent obtenir la permission du procureur général pour invoquer l'article 281.

M. Lewycky: Bien. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Paproski.

M. Paproski: J'ai une seule question à poser: madame Day, est-ce que l'Alberta a un code des droits de la personne comparable à celui de la Saskatchewan?

Mme Day: Dans ce type de disposition?

M. Paproski: Oui.

Mme Day: Non, il n'y en a pas. La disposition qui existe en Alberta est beaucoup plus étroite et prévoit que personne ne peut afficher à la vue du public une enseigne, un simple avis ou un emblème qui témoigne une intention de discrimination contraire à cette loi. Autrement dit, cet article ne porte que sur des choses comme . . . Cela suffirait pour le genre de situations que nous avons au Canada à l'époque où il y avait des affiches qui mettaient en garde: Blancs seulement, ou bien: Les Noirs ne sont pas admis dans cette piscine. À l'origine, ces articles avaient été adoptés pour cette raison.

M. Paproski: Pour que la disposition soit universelle, il faudrait donc changer l'article 281 du Code criminel et y ajouter quelque chose de comparable à cet article 14.(1) du Code des droits de la personne de la Saskatchewan dont vous nous avez parlé.

Mme Day: Nous proposons deux choses: premièrement, que toutes les lois sur les droits de la personne contiennent des dispositions aussi larges que notre article 14, et, deuxièmement, que l'article 281 soit également modifié.

M. Paproski: Est-ce que vous auriez des chances de gagner contre le *Canadian Intelligence Service*?

[Text]

Ms Day: With Section 14, in our view, yes—if they were in our jurisdiction.

Mr. Paproski: I see. Thank you.

The Chairman: To our witnesses, thank you very much. The brief will be most helpful to us; it provides, I think, an invaluable link between the information we have gleaned from the Ontario sittings and what we now have here today. Thank you very much.

May I call on Chief Sol Sanderson, Federation of Saskatchewan Indian Nations.

Chief Sanderson, welcome. I understand you do not have a formal brief to present us but that you will be leaving some documents with the committee. I would invite you to introduce your colleagues at table and to proceed with your presentation.

Chief Sol. Sanderson (Federation of Saskatchewan Indian Nations): Thank you, Mr. Chairman.

First of all, on my right is First Vice-Chief, Felix Musqua, just acclaimed last week in his election. On my left is the Clerk of the Executive Council, Elsie Roberts.

Mr. Chairman, I do have some supporting documents, but I would prefer addressing some of the concerns we have. They are supported in the documents that will be presented at the end of our discussions and our presentation. At the end I would also like to refer to your terms of reference in the work of the committee.

I want to thank you for this opportunity. We have had some concerns about the issue at hand for some time, and we have not had the formal opportunity to address them. First of all, being the Chief of the Federation of Saskatchewan Indian Nations, just that term in itself has frightened people over the years in terms of recognizing Indian nationhood status.

I would like to deal with some of the concepts, Mr. Chairman, of the politicians throughout history, who have decided certain norms and standards that would be used in addressing relationships. First of all, when we deal with the concept of colonization in the terms of the colonial concepts that were initiated out of France and England, we must understand that there are two approaches that were taken. There is the approach that is used in South America or in Africa, where by sheer numbers the colonial policies were different from those that are used in Canada. The governments of the day, the churches and institutions included, recognized they would be there only temporarily. In colonizing and putting in place their policies of colonialism, they reflected their temporary stay and their presence in those countries with the view of returning those countries and the territory to the original peoples. It is that difference, Mr. Chairman, that we want to address with respect to colonial policies as it applies to North America.

• 1725

In attempting to colonize Canada and North America, the Spanish, French and English peoples came with the view of staying. They never intended to return the country and territory to the original peoples and their governments. It is

[Translation]

Mme Day: Avec l'article 14, probablement que oui, si nous avons l'autorité nécessaire.

M. Paproski: Je vois. Merci.

Le président: Nous remercions nos témoins. Leur mémoire nous sera très utile; il fait un lien inestimable entre les informations que nous avons recueillies en Ontario et ce que nous avons entendu aujourd'hui. Merci beaucoup.

J'appelle maintenant le chef Sol Sanderson, Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan.

Chief Sanderson, bienvenue. Je crois que vous n'avez pas préparé de mémoire, mais que vous nous avez apporté des documents que vous nous laisserez. Je vous invite maintenant à nous présenter vos collègues, puis à nous faire votre exposé.

Le chef Sol Sanderson (Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan): Merci, monsieur le président.

Pour commencer, à ma droite, le premier vice-chef, Felix Musqua, qui vient d'être élu cette semaine, par acclamation. À ma gauche, le greffier du conseil exécutif, Elsie Roberts.

Monsieur le président, j'ai apporté des documents avec moi, mais je préfère vous parler de nos préoccupations. Elles sont d'ailleurs présentes dans les documents que nous déposerons à la fin des discussions et de l'exposé. À la fin également, je reviendrai sur le mandat qui a été confié à votre Comité.

Je vous remercie de nous avoir donné cette occasion de comparaître. Les problèmes que vous étudiez sont pour nous une source de préoccupations depuis un certain temps, mais nous n'avons pas encore eu l'occasion d'en discuter. Pour commencer, le titre même de la Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan a souvent fait peur aux gens qui répuent à reconnaître l'existence d'une nation indienne.

Monsieur le président, je veux vous parler des normes et des principes que les hommes politiques ont imposés au cours de l'histoire, et qui peuvent servir à illustrer les problèmes de relation. Pour commencer, il ne faut pas oublier que le principe de la colonisation que nous connaissons, originaire de France et d'Angleterre, suppose deux démarches différentes. Il y a la démarche utilisée pour l'Amérique du Sud ou l'Afrique, qui est différente de la démarche utilisée au Canada, pour de simples raisons de nombres. Les gouvernements de l'époque, les Églises et les institutions comprises, croyaient qu'ils s'installaient temporairement. En colonisant et en appliquant leur politique de colonialisme, ils pensaient occuper le pays d'une façon temporaire, pour rendre un jour ces territoires à leurs occupants d'origine. Monsieur le président, c'est de cette différence que nous voulons parler pour ce qui a trait aux politiques coloniales en Amérique du Nord.

Les Espagnols, les Français et les Anglais qui essayèrent de coloniser le Canada et l'Amérique du Nord avaient l'intention de rester. Ils n'ont jamais eu l'intention de rendre le pays et le territoire à ses occupants d'origine et à leurs gouvernements.

[Texte]

those policies, flowing from that type of colonization, that we have to contend with now and address daily.

I suppose the more current concerns are those conceptualized statements and terms coined by parties and politicians: the concept of one Canada, the concept of two founding nations, the concept of the multicultural state.

Mr. Chairman, while honourable men and statesmen have coined these terms and recognized these concepts for implementation in Canada, it is these concepts that are never clearly understood nor definite. It is from these concepts that we witness discrimination and racism. We witness the policies of Canada being put into place, not only in policies or programs but also in law. The important thing is the interpretation most people put on those coined words. The interpretation is usually the bottom line interpretation of racism.

Mr. Chairman, I began by expressing a concern about international norms and standards. We as Indian people have been lobbying the international community to have the position and policy of minorities changed. We ask that we be recognized as first nations people in the international community. We are lobbying to have the same recognition here in our homelands in Canada.

The policies in the international community at the moment categorize us as minorities. We understand that Canada, along with Bolivia, India, and other countries, is lobbying internationally for a multicultural state policy. The multicultural state policy of course goes against recognizing that special cultural groups can have neither their own governments nor their own laws. Similarly, minority groups cannot own land, resources or territory.

Mr. Chairman, we want to register our concern about Canada's position on both those matters, because we fully intend to move forward as first nations and Indian governments and people, owning land, having culture, language, population, territory. Under the UN Convention of Helsinki of 1975, the Convention on Civil and Political Rights, it is recognized that we qualify to be recognized as Indian-government first nations.

Mr. Chairman, you partially dealt with the other concern we have just before I arrived; that is, the concept of human rights. Again, this is a concept developed in Europe. Once the governments of those territories in Europe formalized their collective rights in their constitutions, policies, programs, and laws, they proceeded to come out with a concept of human rights based on individual rights. That concept has been used against us in some ways in formulating our collective rights and positions on culture, government, and so on.

[Traduction]

Ce sont ces politiques, découlant de ce type de colonisation, qui nous restent aujourd'hui et auxquelles nous nous heurtons chaque jour.

Le plus grave à l'heure actuelle, ce sont peut-être ces déclarations stéréotypées, ces expressions chères aux partis politiques et aux hommes politiques: le principe d'un Canada unique, le principe de deux nations fondatrices, le principe de l'État multiculturel.

Monsieur le président, des hommes honorables et des hommes d'État ont inventé ces expressions et adopté et appliqué ces principes au Canada et pourtant, ces principes n'ont jamais été clairement définis ou bien compris. C'est à cause de ces principes que nous avons aujourd'hui de la discrimination et du racisme. Les politiques du Canada sont mises en place, non pas seulement dans le cas de politiques ou de programmes mais également en droit. L'important, c'est l'interprétation que la plupart des gens ont de ces expressions toutes faites. D'ordinaire, l'interprétation nous ramène sur le premier échelon du racisme.

Monsieur le président, je vous ai parlé des normes et des standards internationaux. En notre qualité d'Indiens, nous ne cessons de réclamer à la communauté internationale qu'elle modifie ses positions et ses politiques face aux minorités. Nous voulons que la communauté internationale nous reconnaisse comme des ressortissants des premières nations. Ici même, dans notre propre pays, le Canada, nous voudrions être reconnus de la même façon.

À l'heure actuelle, les politiques de la communauté internationale font de nous des minorités. Nous savons que le Canada, tout comme la Bolivie, l'Inde et d'autres pays, réclame à la communauté internationale l'adoption d'une politique étatique multiculturelle. La politique étatique multiculturelle empêche évidemment de reconnaître que des groupes culturels particuliers ne sauraient avoir un gouvernement ou des lois propres. De la même façon, les groupes minoritaires ne peuvent être propriétaires de terres, de ressources ou de territoire.

Monsieur le président, la position du Canada sur ces deux questions nous inquiète beaucoup parce que nous avons l'intention de progresser en tant que premières nations et que gouvernements indiens, d'acquérir des terres, de développer notre culture, notre langue, notre population, notre territoire. Aux termes de la Convention d'Helsinki des Nations Unies de 1975, la Convention sur les droits civils et politiques, nous devrions être considérés comme un gouvernement autonome de premières nations.

Monsieur le président, juste avant que je n'arrive, vous avez abordé le sujet auquel je passe maintenant, le principe des droits de l'homme. Là encore, c'est un principe originaire d'Europe. Les gouvernements des territoires européens après avoir arrêté leurs droits collectifs dans le cadre de leurs institutions, de leurs politiques, programmes et lois, décidèrent d'adopter un principe des droits de l'homme fondé sur les droits individuels. Ce principe a parfois été invoqué contre nous lorsque nous avons revendiqué des droits collectifs et affirmé nos positions sur les questions de culture, de gouvernement, etc.

[Text]

We have challenged the human rights divisions of Saskatchewan and Canada to tell us how they are going to balance the special rights of Indians under treaty and laws of Canada, respecting those rights and those treaties, versus the human rights position they continuously try to enforce on us. Our government, Mr. Chairman, will enforce human rights as they apply to our laws, our institutions and so on.

• 1730

The other factor we want to deal with is tokenism in Canada. That applies to government policies of affirmative action in reference to ethnic and minority groups. The most recent and blatant type of tokenism is that of a system of native desks—another level of bureaucracy that has to be dealt with from a perspective of no authority, no positions and so on. This is a native desk that is to be concerned with Indian and non-Indian issues as they apply to government-Indian relationships.

Finally, Mr. Chairman, you have heard much about “legitimized” racism as it is institutionalized across Canada in our schools, in our policies, and in our laws. We are saying, Mr. Chairman, that to correct this situation as it applies to us, all parties in Canada must change their policies. Most of our issues cross all party boundaries. Therefore, party policies must reflect that concern and that interest. We are saying that to be equal in Canada does not mean being the same, but it clearly means the right to be different. Once we understand those differences, Mr. Chairman, as Canadians we can then proceed to recognize a much truer Canada—not necessarily one that consists of two founding nations or even of one Canada. We must begin to understand the broader political and economic relationships of Canada as they apply to so-called minority groups and Indian people.

The other difficulty we see, Mr. Chairman, is that of definition. When we deal with nationality, we talk about Canadian or Canada but we are really not sure what it is that constitutes Canada. In our experience, Mr. Chairman, in dealing with constitutional matters, legislative matters, treaty issues and so on, it is clear that many people have chosen to recognize Canada by means of the Constitution Act of Canada only. You have heard much again, Mr. Chairman, about the history of Canada as it applies to the treaties, the proclamations, the agreements, and the acts that are in place. We say that is what constitutes Canada and that must be the basis for the new Canada-Indian political relationship.

We speak of the treaties, and of course much of the racism that applies to Indian people and the special status of Indian people under treaty is misunderstood. Treaties have never been fully debated nor fully understood both by Indians and non-Indians. When we signed the treaties with the Crown and their representative governments, there was a policy of give and take as it applied to the political and economic nature of Canada. The treaties called for a sharing of lands and resources. The

[Translation]

Nous avons contesté le droit de la Saskatchewan et du Canada de nous imposer une formule constituée à la fois des droits particuliers des Indiens en vertu des traités et des lois du Canada et également des législations sur les droits de la personne qu'ils ne cessent de chercher à nous imposer. Monsieur le président, notre gouvernement se chargera de faire respecter les droits de la personne dans le cadre de ses lois, de ses institutions, etc.

Je vais maintenant parler de l'hypocrisie qui existe au Canada. Je veux parler des politiques d'action positive du gouvernement à l'intention des groupes ethniques et minoritaires. L'exemple récent le plus frappant de cette hypocrisie, c'est le système des bureaux autochtones—un autre niveau de la hiérarchie qui ne dispose d'aucun pouvoir, pas de postes, etc. C'est un bureau autochtone qui s'intéresse aux affaires indiennes et non indiennes dans le cadre des relations entre le gouvernement et les Indiens.

Enfin, monsieur le président, vous avez beaucoup entendu parler du racisme «légitimisé» que l'on retrouve dans les institutions de tout le Canada, dans les écoles, dans les politiques, dans les lois. Monsieur le président, pour redresser cette situation dont nous souffrons, tous les partis au Canada doivent changer leurs politiques. La plupart des questions traversent les limites des partis. Par conséquent, les politiques de partis doivent tenir compte de cet intérêt. Nous prétendons que pour être égal au Canada, il n'est pas indispensable d'être identique, mais il faut, de toute évidence, avoir le droit d'être différent. Lorsque nous aurons compris ces différences, monsieur le président, nous, Canadiens, pourrions alors vivre dans un Canada beaucoup plus vrai et qui ne consiste pas forcément en deux nations fondatrices ou qui n'est pas forcément un Canada unique. Nous devons commencer par comprendre les relations politiques et économiques du Canada élargies aux groupes minoritaires et aux Indiens.

Cela dit, monsieur le président, nous avons un problème de définition. Lorsque nous parlons de nationalité, nous parlons du fait d'être Canadien ou du Canada, mais nous ne sommes pas certains des caractéristiques du Canada. Monsieur le président, pour toutes les questions constitutionnelles, législatives, pour les affaires de traités, etc., il est évident que beaucoup de gens ont choisi de définir le Canada exclusivement d'après la Constitution du Canada. Monsieur le président, vous avez beaucoup entendu parler de l'histoire du Canada, des traités, proclamations, ententes et lois qui existent. À notre sens, c'est cela qui constitue le Canada et c'est cela qui doit servir de fondement à de nouvelles relations politiques entre le Canada et les Indiens.

Nous parlons des traités et, évidemment, une bonne partie du racisme contre les Indiens et le statut particulier de la population indienne sont mal compris. Les traités n'ont jamais été l'objet de discussions exhaustives, ils n'ont jamais vraiment été compris, ni par les Indiens, ni par les non-Indiens. Lorsque nous avons signé les traités avec la Couronne et ses gouvernements représentatifs, le jeu des concessions se jouait selon les réalités politiques et économiques du Canada. Les traités

[Texte]

treaties provided for certain rights to be recognized—economic, social, health and welfare rights called for enhancement of cultural and spiritual activities. They dealt with specific lands as they applied to non-Indian and Indians. It was the same case with resources. In the treaty and proclamation process, first nations—Indian nations—are recognized formally.

I mentioned earlier that we have some concerns about the colonial policies of France and England. I want to be more specific, Mr. Chairman, so that I can give you our recommendations for the future in a clear way.

The treaties I just spoke of granted certain rights to both Indians and non-Indians. Indians understand and respect those rights and the terms of those treaties, but we do have some concerns about the respect and rights due to non-Indians under treaty.

• 1735

There are two parties to the treaty—the Crown and the first nations. Something must be done in Canada to bring forward the issue of treaty so that it is clearly understood who acquired what and in what manner. The colonial policies, Mr. Chairman, are policies that are not policies that Canada can be very proud of; nevertheless, to deal with the question at hand we must address it.

The 1840 detribalization policy was clearly a policy of law institutionalized in Canada by parliaments and legislatures to take away the children from an early age from their families, to break up the family units, destroy the community, weaken the leadership. In fact, by law, Mr. Chairman, the powers of our chiefs and governments were reduced to nothing. The laws were reinforcing the destruction of culture by outlawing the customs and traditions of our people not only here in the Prairies, but across Canada. Mr. Chairman, that detribalization policy has come to be known in Canada as a liberal policy. It is a policy subscribed to by all institutions of Canada; it is a policy subscribed to by all parties of Canada and all governments of Canada.

That was reinforced in 1947 by a plan to liquidate Canada's Indian problems within 25 years. This is where it was decided that there would be an integration of programs and institutions in a way that called for Indian people to be introduced and integrated into those institutions in a one-way street—no adjustment of those institutions' policies or laws to rectify the lack of respect for Indian culture, the Indian presence. The 1947 plan was a 25-year plan to liquidate reserves, Indian special status, and so on.

In 1969 this was reinforced by the white paper. The white paper was a clearer direction to complete what was started in 1947. Again, the institutions and governments across Canada geared up to reinforce policies and laws in the area of termination. You might parallel the termination policy of 1947 to that of the 1955 termination policy of the Indians of the U.S. To

[Traduction]

prévoient un partage des terres et des ressources. Les traités reconnaissent certains droits, économiques, sociaux, droits dans le domaine de la santé et du bien-être, du développement des activités culturelles et spirituelles. On y parlait de terres spécifiques qui étaient réparties entre non-Indiens et Indiens. Même chose pour les ressources. Dans les procédures d'adoption des traités et dans les procédures de proclamation, les Premières nations, les Nations indiennes, sont officiellement reconnues.

Je vous ai parlé tout à l'heure des politiques coloniales de la France et de l'Angleterre. Monsieur le président, je vais préciser pour que nos recommandations pour l'avenir vous paraissent plus claires.

Les traités dont je viens de parler accordaient certains droits aux Indiens et aux non-Indiens. Les Indiens comprennent et respectent ces droits et les termes de ces traités, mais nous avons des doutes quant au respect des droits des non-Indiens dans le cadre du traité.

Il y a deux signataires au traité—la Couronne et les premières nations. Il faut prendre des mesures au Canada afin de mettre la question des traités à l'ordre du jour de façon à ce qu'il soit clairement compris qui a acquis quoi et de quelle manière. Les politiques coloniales, monsieur le président, ne sont pas de celles dont le Canada peut se montrer très fier; néanmoins, afin de régler la question qui se pose maintenant, il faut nous en occuper.

La politique de 1840 visant à briser le lien des tribus a clairement été institutionnalisée en droit par le Parlement et les assemblées législatives en vue de soustraire les enfants en bas âge à leur famille, de briser les unités familiales, de détruire la communauté et de diminuer l'influence des chefs. En fait, en droit, monsieur le président, les pouvoirs de nos chefs et gouvernements se sont vus réduits à rien. Ces lois favorisaient la destruction de notre culture en interdisant nos coutumes et traditions non seulement ici dans les Prairies mais à travers le Canada. Monsieur le président, cette politique visant à détruire les tribus en est venue à être appelée une politique libérale au Canada. Toutes les institutions au Canada ont souscrit à cette politique; tous les partis au Canada et tous les gouvernements au Canada ont souscrit à cette politique.

Un projet visant à liquider les problèmes indiens du Canada dans les vingt-cinq ans est venu renforcer cette politique en 1947. C'est dans le cadre de ce projet qu'il fut décidé d'intégrer les programmes et les institutions de façon à intégrer le peuple indien dans ces institutions en un seul sens—aucune adaptation de la politique ou des lois de ces institutions afin de réparer le manque de respect de la culture indienne, de la présence indienne. Le projet de 1947 constituait un plan de 25 ans en vue de liquider les réserves, le statut indien spécial, etc.

En 1969, un Livre blanc venait renforcer cette politique. Celui-ci constituait une directive plus claire afin de terminer ce qui avait été commencé en 1947. Là encore, les institutions et les gouvernements à travers le Canada se sont préparés à renforcer les politiques et les lois en vue d'en finir avec ce projet. On peut faire un parallèle entre cette politique visant à

[Text]

more subtly deal with the problems at hand, our chiefs and councils were reduced to local authorities. The Parliament of Canada introduced through the Department of Indian Affairs a series of government guidelines in 1974-1975 through to this date. Those government guidelines reduced the powers and authorities of our chiefs to nothing less than municipal authority, if even that.

In 1976 there was a system of co-opting policies put into place where Indians were to be co-opted into the federal services, federally and provincially, in government and also into the various parties. This was reinforced by a more subtle policy to do away with special rights and special status in Canada by the 1976 native policy. I cite those areas and those policies that were liberal policies of Canada, Mr. Chairman, because I want to speak now of the existing conditions, the existing conditions that reinforce racism in Canada. I also want to speak to what we are prepared to do about those concerns and those conditions.

• 1740

We took a look at societies around the world. We were severely criticized for travelling internationally, but we travelled internationally so we could look at similar events and similar circumstances in other parts of the world in different societies. Here is what we found: we found high unemployment among some of those societies; we found high drop-out rates in those societies; we found serious alcohol and drug abuse problems in those societies; we found serious suicide rates in those societies, poor health conditions in those societies.

Mr. Chairman and members of the committee, you will recognize those are conditions we face as Indian people, as members of first nations here in Canada. You will recognize they are similar to conditions our ethnic people across Canada are starting to face. We looked at those as symptoms of other problems. We did not concern ourselves that those were the problems. But the difficulty is that up until now the governments of Canada have chosen to look at those as the problem. It is an Indian problem, an Indian concern, and governments must address the problem.

Governments have turned over dollar after dollar to deal with the symptom, not the problem. Here is the problem, Mr. Chairman, and here is what we want to do about it. The loss of control that other societies have suffered produced the same conditions. The same symptoms were there.

We examined those conditions and we found those societies lost a degree of control over their own institutions, over their own government, over their own economies and their own economic institutions to the point that, where once they were the producers, they are now nothing less than consumers, if

[Translation]

mettre fin au statut indien de 1947 et celle de 1955 aux États-Unis. En vue de traiter d'une façon plus subtile les problèmes qui se posaient, nos chefs et nos conseils ont été réduits à des gouvernements locaux. Le Parlement du Canada a, par l'entremise du ministère des Affaires indiennes, mis en place une série de directives gouvernementales en 1974-1975 jusqu'à maintenant. Ces directives gouvernementales réduisaient les pouvoirs et l'autorité de nos chefs à moins que celui des conseils municipaux et peut-être même à moins que cela.

En 1976, on a mis en place un système de politiques de cooptation afin de coopter des Indiens à des services fédéraux, aux gouvernements fédéral et provinciaux ainsi qu'aux divers partis. Une politique plus subtile encore est venue appuyer les premières en vue d'abolir les droits spéciaux et le statut particulier au Canada en 1976. Si je cite ces domaines et ces politiques, lesquelles étaient des politiques libérales du Canada, monsieur le président, c'est parce que je veux maintenant parler des conditions actuelles, des conditions actuelles qui renforcent le racisme au Canada. Je veux également expliquer ce que nous sommes disposés à faire au sujet de ces préoccupations et de ces conditions.

Nous avons examiné les sociétés de par le monde. On nous a beaucoup critiqués d'avoir voyagé à l'étranger, mais nous l'avons fait de façon à pouvoir étudier des événements semblables et des circonstances semblables dans d'autres parties du monde, dans des sociétés différentes. Voici ce que nous avons constaté: nous avons constaté un haut taux de chômage dans certaines de ces sociétés; nous avons constaté des taux élevés de marginalisation dans ces sociétés; nous avons trouvé de graves problèmes d'abus d'alcool et de stupéfiants dans ces sociétés; nous avons constaté des taux élevés de suicides dans ces sociétés, ainsi qu'un mauvais état de santé dans ces sociétés.

Monsieur le président, membres du Comité, vous admettez que ces conditions sont les nôtres comme peuple indien, comme membres des Premières nations ici au Canada. Vous admettez que les autres groupes ethniques à travers le Canada commencent à faire face à des conditions semblables. Nous avons envisagé ces conditions comme symptômes d'autres problèmes. Nous n'y avons pas vu le problème. Toutefois la difficulté, c'est que jusqu'à présent, des gouvernements du Canada ont choisi d'y voir les problèmes. C'est un problème indien, c'est une préoccupation indienne, et les gouvernements doivent se pencher sur le problème.

Les gouvernements ont investi dollar après dollar pour s'attaquer aux symptômes et non au problème. Voici le problème, monsieur le président, et voici ce que nous voulons faire à ce sujet. La perte de contrôle vécue par d'autres sociétés a entraîné les mêmes conditions. Les mêmes symptômes étaient présents.

Nous avons examiné ces conditions et nous avons constaté que ces sociétés ont perdu un certain contrôle sur leurs propres institutions, sur leur propre gouvernement, sur leur propre économie et sur leurs propres institutions économiques à un point tel, que où ces sociétés étaient des producteurs, elles en

[Texte]

even that. We found they lost control of their education institutions, development and their planning. They had high drop-out rates.

We found there was a cultural gap developing between the youth and the elders, therefore we had several suicide problems, identity problems. That is a gap which is developing amongst many Canadians now, not just non-Indians. We found there was serious alcohol and drug abuse because they lost control of their government and their institutions and were unable to influence change and make decisions for the future.

Mr. Chairman, your terms of reference ask what we want. Number one, you deal with the the visible minorities. I have already touched on that, Mr. Chairman, in that we qualify as a people under the convention of 1975 signed in Helsinki. There are several criteria. One is that the people must have a population, a territory, a government, a language, and a culture to be recognized as a nation having their own government. We had our own government systems, as you have been told. We are in the process of reinstituting political control over our institutions and reinstituting the status of first nations. It is that status we want recognized as Indian people in Canada.

You ask in your second terms of reference how we can promote models of harmonious relationships with visible minorities as Canadians. We are in the process of addressing that concern and we are creating parallel institutions.

• 1745

Our chiefs decided in 1973 that the conditions in education were severe enough to start taking direct action. That direct action was to take control of our Indian education systems. Mr. Chairman, we had all the conditions that I pointed to earlier. We have, since 1973, taken control of our institutions, from nursery-kindergarten through to grade 12 on just about all our reserves across Saskatchewan. We also have taken control of some of our education institutions in the cities, in urban centres. My youngest daughter goes to a school in the City of Prince Albert where half the classrooms are under Indian control and the other half are controlled by non-Indians.

We do not see the issue of parallel institutions in the same way that governments do; neither do our children. We have three colleges. One is the Saskatchewan Indian Federated College, the only degree-granting institution in North America, right here in this City of Regina. It is an Indian college that is controlled by our people. We do not discriminate in terms of enrolment in the college—the doors are open to anybody. We have been working with the Spanish people, the Chinese people, and the Pochie people, and other peoples

[Traduction]

sont réduites à être des consommateurs, et souvent même pas. Nous avons constaté qu'elles avaient perdu le contrôle de leurs institutions d'enseignement, de leur développement et de leur planification. Elles avaient des taux élevés d'abandons scolaires.

Nous avons constaté le développement d'un écart culturel entre les jeunes et les aînés, ce qui entraînait plusieurs problèmes de suicide et des problèmes d'identité. Or on constate la naissance de cet écart chez les Canadiens maintenant, pas uniquement chez les non-Indiens. Nous avons constaté l'existence de graves abus d'alcool et de stupéfiants parce qu'ils avaient perdu le contrôle de leur gouvernement et de leurs institutions et étaient incapables d'influencer les changements et les décisions de l'avenir.

Monsieur le président, votre ordre de renvoi demande ce que nous voulons. D'abord, vous vous penchez sur les minorités visibles. J'en ai déjà touché un mot, monsieur le président, pour faire valoir que nous répondons à la définition de peuple aux termes de la Convention de 1975 signée à Helsinki. Il y a plusieurs critères. Notamment que pour être un peuple, il faut une population, un territoire, un gouvernement, une langue, ainsi qu'une culture afin d'être admis comme nation ayant son propre gouvernement. Nous avons nos propres régimes gouvernementaux, comme nous vous l'avons dit. Nous sommes en train de recréer le contrôle politique sur nos institutions et de recréer le statut des Premières nations. C'est ce statut dont nous demandons la reconnaissance comme peuple indien au Canada.

Dans le deuxième critère de votre ordre de renvoi, vous demandez comment nous pouvons, comme Canadiens, promouvoir des modèles de relations harmonieuses avec les minorités visibles. Nous sommes en train de donner suite à cette préoccupation et de créer des institutions parallèles.

Nos chefs ont décidé en 1973 que les conditions dans le secteur de l'éducation étaient assez graves pour commencer à prendre des mesures directes. Pour ce faire, nous avons assumé le contrôle de nos systèmes indiens d'éducation. Monsieur le président, nous avions toutes les conditions que j'ai soulignées précédemment. Toutefois, depuis 1973, nous avons assumé le contrôle de nos institutions, de la maternelle jusqu'à la douzième année, dans presque toutes nos réserves de la Saskatchewan. Nous avons également assumé le contrôle de certaines de nos institutions d'enseignement dans les villes, dans les centres urbains. Ma plus jeune va à l'école à Prince Albert où la moitié des salles de classe relèvent du contrôle indien et où l'autre moitié sont contrôlées par les autres.

Nous n'envisageons pas la question des institutions parallèles de la même façon que les gouvernements; nos enfants non plus. Nous avons trois collèges. Il y a le *Saskatchewan Indian Federated College*, la seule institution en Amérique du Nord qui accorde des diplômes ici même dans la ville de Regina. C'est un collège indien contrôlé par notre peuple. Nous ne faisons aucune discrimination au niveau de l'inscription dans ce collège—les portes sont ouvertes à tout le monde. Nous travaillons en collaboration avec le peuple espagnol, le peuple

[Text]

of the world, by agreement, to bring them into the field of education and those kinds of developments through that institution.

We have the Saskatchewan Indian Community College. We have decided not to rely on the staging of events where we have the various employment projects and programs initiated by governments to deal with the symptom problems of unemployment. We have decided to take direct action in creating those opportunities through our developments and through our education institutions.

Mr. Chairman, I cite this example to you because this year I criss-crossed the Province of Saskatchewan to graduation after graduation, witnessing our people graduate from grade 12. We have graduated in this province more Indian students on a percentage basis than the whole of Canada... Now, that is because we have control of our institutions, the quality of education we want, and we are moving ahead with the professional development and the trade schools.

The governments, both federal and provincial, have been sympathetic in these developments only in recent years. It was one hell of a struggle to get the non-Indian academic community and the Indian academic community in the founding years to understand that our own parallel institutions could do better at the task at hand.

Mr. Chairman, this might be a surprise to you, but we as Indian people avoid discrimination and racism by teaching differences. We teach differences so that they are understood in this society and in our society. If there is anything severely lacking at this moment, it is the teaching of differences and the understanding of those differences. It is those institutions and those policies of governments that want to reinforce the theories and the concepts that are conceptualized by politicians, from generation to generation.

We want nothing less, Mr. Chairman, in promoting your harmonious relationships—terms of reference—than the recognition of Indian government, first nation status for our people, and the recognition of the application of Indian law in Canada. We say that, Mr. Chairman, because the precedent is already set. In the concept of two founding nations, in the concept of the Constitution Act 1982, the collective rights of non-Indian people, French and English people, are protected. The concept of the civil code French law in Quebec is already protected—the common law for the rest of Canada and the parallel institutions for both the French and the English people.

We are not saying it is impossible; we are asking that the governments, federally and provincially, sit down in a government-to-government relationship to promote equal status as it applies to Indian people and the rest of Canadians. That statement in itself, Mr. Chairman, with the norms and standards of Canada, would be racist.

[Translation]

chinois, le peuple Pochie, et les autres peuples du monde, après entente, pour leur faciliter l'accès à l'éducation et tout ce qui en découle grâce à cette institution.

Nous avons le *Saskatchewan Indian Community College*. Nous avons décidé de ne rien faire nous-mêmes lorsqu'il existe divers projets et programmes d'emploi lancés par les gouvernements afin de s'attaquer aux problèmes symptomatiques du chômage. Nous avons décidé d'agir directement afin de favoriser les possibilités d'emploi grâce à nos projets et à nos institutions d'enseignement.

Monsieur le président, je cite cet exemple parce que cette année, j'ai traversé de long en large la Saskatchewan, d'une remise de diplômes à l'autre, des diplômes de douzième année de nos étudiants. Nous avons accordé des diplômes à plus d'étudiants indiens dans cette province, per capita, que dans tout le Canada... Or c'est parce que nous contrôlons nos institutions, la qualité de l'enseignement que nous souhaitons, et parce que nous allons de l'avant au niveau des établissements d'enseignement professionnel.

Les gouvernements, tant fédéral que provinciaux, se sont montrés sympathiques à ces événements uniquement ces dernières années. Il a fallu toute une bataille pour faire comprendre, les premières années, au milieu universitaire non indien et indien que nos propres institutions parallèles pouvaient mieux exécuter le travail nécessaire.

Monsieur le président, cela vous surprendra peut-être, mais comme peuple indien, nous évitons la discrimination et le racisme en enseignant les différences. Nous enseignons les différences afin qu'elles soient comprises dans votre société et dans la nôtre. Si quelque chose fait gravement défaut en ce moment, c'est l'enseignement de ces différences et leur compréhension. Ce sont ces institutions et ces politiques des gouvernements qui visent à renforcer les théories et les concepts qui sont ceux des politiciens, d'une génération à l'autre.

Nous ne demandons rien de moins, monsieur le président, dans le but de promouvoir nos relations harmonieuses—je reprends les termes de votre ordre de renvoi—que la reconnaissance du gouvernement indien, du statut de première nation pour notre peuple, et la reconnaissance de l'utilisation des lois indiennes au Canada. Si nous le demandons, monsieur le président, c'est que le précédent existe déjà. Dans le concept de deux nations fondatrices, dans le concept de la Loi sur la Constitution de 1982, le droit collectif des non-Indiens, des peuples français et anglais, est protégé. Le concept du droit français du Code civil au Québec est déjà protégé—le droit commun pour le reste du Canada ainsi que les institutions parallèles tant pour le peuple français que pour le peuple anglais.

Nous ne prétendons pas que ce soit impossible; nous demandons que les gouvernements, fédéral et provinciaux, se rencontrent de gouvernement à gouvernement afin de promouvoir un statut égal pour le peuple indien et les autres Canadiens. Cette affirmation en soi, monsieur le président, vu les conditions énormes du Canada, serait raciste.

[Texte]

In changing and adopting the new Constitution Act, 1982, Mr. Chairman, the governments are struggling, politicians are struggling. Canada now has its independence, its own Constitution, but what we are finding is that the resistance is more clearly in the hands of the institutions of Canada. It is those institutions that must adjust and respond to your terms of reference and to the new arrangements that are here in Canada now. Otherwise, Mr. Chairman, not only are you going to be dealing with racism as it applies to minority groups, but as I said last week, we are going to be dealing with much civil disobedience—and it will be your own people, not ours.

Mr. Chairman, with those objectives in mind, I think they relate to all areas of your terms of reference. I did not want to bore you with all the negatives of the history of Canada. I had two specific speeches written that deal with the concerns of the negatives of the history of Canada. Your terms of reference in the commission are much more constructive and positive than that, but for the matter of the record I would like you to receive them as part of the formal proceedings of your commission.

Secondly, to deal with the international concerns and the policy of the international community, I want to table with you this document—*The First Nations Indian Governments in the Community of Man*. They discuss at length the covenants Canada has signed and the standards and concerns I spoke of about us being categorized as first nations people in the international community and not as minority people. Our chiefs, Mr. Chairman, have had this document developed for some time. Last week they adopted it as our work plan and our position in the international community.

On the parallel institutions and the recognition of first nations, I table with you a document entitled *The First Nations—Indian Government and the Canadian Confederation*. This document, Mr. Chairman, addresses the formal relationships we want to see established on an equal basis on a government-to-government basis and the recognition on an equal basis in Canada.

Finally, Mr. Chairman, with the anticipation of the special committee report coming out in November, or the end of this month, on the status of Indian government in Canada, our chiefs in Saskatchewan and our people in Saskatchewan have moved on several fronts over the last three years: first of all, on the implementation of treaty and the interpretation of treaty; secondly, on the constitutional concerns as they apply to Canada-Indian relationships; thirdly, on the status of Indian government; and fourthly, on the construction of Indian law as it applies to the federal construction of Indian law and Indian government construction of law.

• 1755

Our chiefs met over the last two and a half years to reorganize the Federation of Saskatchewan Indians into the Federa-

[Traduction]

En modifiant et en adoptant la nouvelle Loi sur la Constitution de 1982, monsieur le président, les gouvernements pataugent, les politiciens pataugent. Le Canada a maintenant son indépendance, sa propre Constitution, mais nous constatons que c'est beaucoup plus au niveau des institutions du Canada que se trouve la résistance. Ce sont ces institutions qui doivent s'adapter et répondre à votre ordre de renvoi et aux nouveaux arrangements qui existent maintenant au Canada. Sinon, monsieur le président, non seulement allez-vous devoir vous pencher sur le racisme à l'égard des groupes minoritaires, mais comme je l'ai dit la semaine dernière, nous allons devoir faire face à beaucoup plus de désobéissance civile—et ce de la part de votre propre peuple, non du nôtre.

Monsieur le président, compte tenu de ces objectifs, je crois avoir abordé tous les domaines de votre ordre de renvoi. Je ne voulais pas vous ennuyer avec tous les aspects négatifs de l'histoire du Canada. J'ai fait rédiger deux exposés précis portant sur les aspects négatifs de l'histoire du Canada. Votre ordre de renvoi est beaucoup plus constructif et positif que cela, mais afin qu'ils apparaissent au procès-verbal, j'aimerais que vous les receviez comme exposés officiels devant votre Comité.

Deuxièmement, afin de répondre aux préoccupations internationales et à la politique de la communauté multiraciale, je veux déposer ce document—*The First Nations Indian Governments in the Community of Man*. On y trouve une discussion détaillée des ententes que le Canada a signées et des normes et préoccupations dont je vous ai parlé en ce qui concerne notre objectif d'être qualifiés de peuple des Premières nations dans la communauté internationale et non pas de peuple minoritaire. Nos chefs, monsieur le président, ont fait préparer ce document depuis un certain temps à leur intention. La semaine dernière, ils l'ont adopté comme plan de travail et position dans la communauté internationale.

Relativement à nos institutions parallèles et à notre reconnaissance comme premières nations, je dépose un document intitulé *The First Nations—Indian Government and the Canadian Confederation*. Ce document, monsieur le président, explique les relations officielles que nous voulons voir créer sur un pied d'égalité, de gouvernement à gouvernement et la reconnaissance d'une base égalitaire au Canada.

Enfin, monsieur le président, en prévision de la publication du rapport du Comité spécial en novembre, ou à la fin de ce mois-ci, sur le statut des gouvernements indiens au Canada, nos chefs en Saskatchewan et notre peuple en Saskatchewan ont agi sur plusieurs fronts au cours des trois dernières années: tout d'abord, sur l'application et l'interprétation des traités; deuxièmement, sur nos préoccupations constitutionnelles dans le contexte des relations Canada-Indiens; troisièmement, sur le statut du gouvernement indien; et quatrièmement, sur la rédaction de lois indiennes dans le contexte de la rédaction fédérale des lois indiennes et la rédaction de lois par le gouvernement indien.

Nos chefs se sont réunis au cours des deux dernières années et demie afin de réorganiser la Fédération des Indiens de la

[Text]

tion of Saskatchewan Indian Nations. We are now formally reorganized by convention as the First Nations of Saskatchewan—69 governments.

Last week we had our first formal legislative sitting under the convention. I want to table with you, Mr. Chairman, the First Nations Act of the Federation of Saskatchewan Indian Nations: the Indian Government Act. It is an Indian government act that was passed at our legislative sitting to formalize the governing structures, procedures for election, establishing the legislative assembly, our own senate, our elders council, our justice commission on rules and procedures and other offices of our first nations.

Mr. Chairman, your terms of reference ask what we want for the future. In a neat little package of a few documents, I want to present this to you and ask that you accept it in the formal proceedings of your hearings.

That ends my presentation. Thank you very much for giving us the opportunity to be here. I brought my colleagues along with me to take note of any questions or to assist in giving answers.

The Chairman: Well, Chief Sanderson, I want to thank you for the presentation you have made, and I note your last comments with respect to the attendance of your colleagues for the purpose of questions. The difficulty we have is that you have chosen to spend some 40 minutes in the presentation of your brief, which puts us in the position of having no time for questions. However, I will ask for a motion from one of my colleagues that the documents you have presented to us be appended as an exhibit to this hearing.

Mr. Paproski: I move that the documents presented to us by Chief Sol Sanderson, Federation of Saskatchewan Indian Nations, be appended as an exhibit to today's proceedings.

The Chairman: I know we would have wanted to spend some time to explore with you the concepts you have set out. I know many of them have in fact been the subject of substantial deliberation by the other task force on Indian self-government. As a consequence, they have not and will not go without debate.

Before concluding our hearing this evening, I wonder if I might ask, on behalf of the committee, for one specific item in addition to what you have already provided; that is, the curriculum of the educational system that you spoke of. Particularly, I refer to the curriculum that is used in the teaching of differences you spoke of in your brief. I think that would be something we would find most useful, in that it is a model apparently different from that being used by other school systems. As a consequence, it is something that would be of use to us in our deliberations with respect to changes to the educational system that could be made in order to overcome the existing problems. That is the reason for our existence as a committee. If I could have some undertaking

[Translation]

Saskatchewan en fédération des nations indiennes de la Saskatchewan. Nous sommes maintenant réorganisés officiellement par convention comme les premières nations de la Saskatchewan—69 gouvernements.

La semaine dernière, nous avons tenu notre première réunion officielle de l'assemblée aux termes de la convention. Je veux déposer, monsieur le président, la Loi des premières nations de la Fédération des premières nations de la Saskatchewan: la Loi sur le gouvernement indien. Loi adoptée à notre séance de l'assemblée afin de rendre officielles les structures gouvernementales, les procédures d'élection, la création de l'assemblée législative, notre propre Sénat, notre conseil des anciens, notre commission juridique sur les règlements et procédures ainsi que d'autres bureaux de nos premières nations.

Monsieur le président, votre ordre de renvoi demande ce que nous voulons pour l'avenir. J'ai ici un petit ensemble de documents que je veux vous présenter et vous demander d'accepter dans le cadre officiel de vos délibérations.

Ainsi se termine mon exposé. Merci beaucoup de nous avoir donné l'occasion de comparaître ici. J'ai amené mes collègues avec moi afin de prendre note de toute question ou pour aider à répondre.

Le président: Chef Sanderson, je tiens à vous remercier de l'exposé que vous avez fait et je retiens vos dernières remarques sur la présence de vos collègues pour répondre aux questions. Le problème, c'est que vous avez choisi de consacrer quelque 40 minutes à l'exposé de votre mémoire, ce qui fait que nous n'avons plus de temps pour les questions. Toutefois, je vais demander à l'un de mes collègues de présenter une motion voulant que les documents que vous avez présentés soient annexés au procès-verbal.

M. Paproski: Je propose que les documents que nous a présentés le chef Sol Sanderson de la Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan soient annexés au procès-verbal des délibérations d'aujourd'hui.

Le président: Je sais que nous aurions voulu consacrer un certain temps à explorer avec vous les concepts que vous avez avancés. Je sais que nombre de ces idées ont déjà fait l'objet d'une étude approfondie par le groupe de travail sur l'autonomie indienne. Par conséquent, ces idées n'ont pas été et ne seront pas sans faire l'objet d'un débat.

Avant de terminer notre séance de ce soir, je me demande si je ne pourrais pas vous demander, au nom du Comité, un document précis en supplément à ceux que vous avez déjà fournis; du programme d'études du réseau scolaire dont vous avez parlé. Plus particulièrement, je veux parler du programme de cours utilisé pour enseigner les différences dont vous avez parlé dans votre mémoire. Je crois que ce serait un document que nous trouverions utile, puisque apparemment, il s'agit d'un modèle différent de celui utilisé dans les autres réseaux scolaires. Par conséquent, cela nous aiderait dans nos délibérations sur les modifications à apporter aux systèmes scolaires en vue de surmonter les problèmes actuels. C'est notre raison d'être comme comité. Si vous pouviez vous

[Texte]

from you that the document or series of documents could be provided, we would be most appreciative.

That being said, I must announce that we have now reached the end of our sitting time in Regina. I should note that this has been a very productive day. We have had exposed to us on a per brief basis more models here in Regina than we have had in any of our other sittings across Canada. We have had provided to us models, modes, examples, mechanisms that are being used by the public and private sector. I think this is a dramatic response to the mandate we were given as a parliamentary committee, and I think I would be lax in my duties as chairman if I did not compliment the people who came before us and the community for having responded in this way to the mandate and to the request we made to assist us in our tasks. By providing us with more material to consider before making our recommendations, you have made our job more fruitful, if not easier.

• 1800

On behalf of the whole committee, I want to thank the community and presenters of the briefs for their attendance, including Chief Sanderson and his assistants, Chief Musqua and Miss Roberts. Noting the comments made by Chief Sanderson, I should also congratulate Chief Musqua on his recent confirmation as chief. The brief, exhibits, and other documents will be most useful to us, Chief Sanderson.

Chief Sanderson: Mr. Chairman, may we forward to you some other concerns by written submission? For example, I am going to a reception tonight opening the new CBC facilities here in Regina for service in Saskatchewan. We make up 8% of the budget, but we certainly do not have 8% of the access or the budget of CBC. May we make further submissions to you in writing?

The Chairman: I would certainly invite you to that, chief. The committee will be continuing its deliberations and receiving briefs on the road next week until mid-week. For the balance of November, We will be entering into our deliberative and writing stage. At any time during that period, we would be more than happy to receive any further contributions you have to make to us that are within our mandate. You could direct them to either me directly in Ottawa or our clerk. Thank you.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

engager à nous fournir ce document ou cette série de documents, nous vous en serions des plus reconnaissants.

Cela dit, je dois annoncer que cela termine nos séances à Regina. Je tiens à souligner que la journée a été des plus productives. Par mémoire, on nous a exposé ici à Regina plus de modèles que dans n'importe quelle autre séance à travers le Canada. Vous nous avez fourni des modèles, des modes, des exemples, des mécanismes utilisés par les secteurs public et privé. Je crois que c'est là une réponse spectaculaire au mandat qui nous a été confié comme comité parlementaire, et je crois que je manquerais à mes devoirs comme président, si je ne félicitais pas les témoins qui ont comparu devant nous et la communauté d'avoir réagi de cette façon à notre mandat et à nos demandes qu'on nous aide dans notre tâche. En nous fournissant tant de documents à étudier avant que nous ne formulions nos recommandations, vous avez rendu notre tâche plus fructueuse, pour ne pas dire plus facile.

J'aimerais remercier la collectivité et les intervenants, y compris le chef Sanderson et ses adjoints, le chef Musqua et M^{lle} Roberts, pour leur présence à cette séance du Comité. Suite aux commentaires du chef Sanderson, j'aimerais aussi féliciter le chef Musqua pour sa confirmation récente comme chef. Votre mémoire, vos pièces et les autres documents nous seront très utiles, chef Sanderson.

Le chef Sanderson: Monsieur le président, pouvons-nous vous envoyer un autre mémoire écrit? Par exemple, j'irai à une réception ce soir pour les nouvelles installations de Radio-Canada ici à Regina. Nous comptons pour 8 p. 100 du budget, mais nous n'avons certainement pas 8 p. 100 de l'accès ou du budget de Radio-Canada. Pouvons-nous vous faire parvenir d'autres mémoires écrits?

Le président: Certainement, chef. Le Comité poursuivra ses délibérations et ses voyages jusqu'au milieu de la semaine. Pendant le reste du mois de novembre, nous serons en train d'écrire et de discuter. Nous serions très contents de recevoir d'autres mémoires pendant cette période. Vous pouvez me les envoyer directement à moi à Ottawa, ou les faire parvenir à notre greffier. Merci.

La séance est levée.

From the Saskatchewan Coalition Against Racism:

Ms. Dawne Peterson;
Ms. Claudia Agecoutay;
Mr. Hasu Naik;
Mrs. Fleurette Osborne.

From Saskatchewan Telecommunications:

Ms. Jacquie Perigny, Administrator, Personnel Services
(Affirmative Action).

From the Multicultural Council of Saskatchewan:

Dr. Avra Watson;
Mr. Terry Mountjoy.

From the Saskatchewan Power Corporation:

Mr. Don Ash;
Ms. Rhonda Fawcett.

From the Regina Civil Liberties Association:

Mr. Myron Kuziak.

From the Saskatchewan Association of Friendship Centres:

Mr. Bill Fayant;
Mr. Peter Dubois.

From the Saskatchewan Human Rights Commission:

Mr. Ron Zruzeniski;
Ms. Shelagh Day.

From the Federation of Saskatchewan Indian Nations:

Chief Sol Sanderson.

De la «Saskatchewan Coalition Against Racism»:

M^{me} Dawne Peterson;
M^{me} CLaudia Agecoutay;
M. Hasu Naik;
M^{me} Fleurette Osborne.

Des «Saskatchewan Telecommunications»:

M^{me} Jacquie Perigny, gestionnaire, Services du personnel
(Mesures effectives).

Du «Multicultural Council of Saskatchewan»:

D^r Avra Watson;
M. Terry Mountjoy.

De la «Saskatchewan Power Corporation»:

M. Don Ash;
M^{me} Rhonda Fawcett.

De la «Regina Civil Liberties Association»:

M. Myron Kuziak.

De la «Saskatchewan Association of Friendship Centres»:

M. Bill Fayant;
M. Peter Dubois.

De la «Saskatchewan Human Rights Commission»:

M. Ron Zruzeniski;
M^{me} Shelagh Day.

De la «Federation of Saskatchewan Indian Nations»:

Chef Sol Sanderson.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Co-operators Insurance Co.:

Mr. Lloyd Wittig, Special Programs Coordinator;
Mr. Dave Tyler, Regina Personnel Manager.

From the Mosaic Multicultural Council:

Mrs. Mari Stewart, President;
Mr. Michael Kontz.

From the Interprovincial Association on Native Employment:

Mrs. Irene Hanna;
Mr. Bill Hanson.

From the Saskatchewan Association of Human Rights:

Dr. Shreesh Joyal, President;
Mr. Lloyd Robertson.

From the Native Metals Industry:

Mr. Vikas Khaladkar;
Mr. Armand Greyeyes.

De la «Co-operators Insurance Co.»:

M. Lloyd Wittig, coordonnateur des programmes spéciaux;
M. Dave Tyler, gestionnaire du personnel à Regina.

Du «Mosaic Multicultural Council»:

M^{me} Mari Stewart, président;
M. Michael Kontz.

De la «Interprovincial Association on Native Employment»:

M^{me} Irene Hanna;
M. Bill Hanson.

De la «Saskatchewan Association of Human Rights»:

M. Shreesh Joyal, président;
M. Lloyd Robertson.

De la «Native Metals Industry»:

M. Vikas Khaladkar;
M. Armand Greyeyes.

(Continued on previous page)

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 21

Wednesday, October 26, 1983

Chairman: Bob Daudlin, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 21

Le mercredi 26 octobre 1983

Président: Bob Daudlin, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
Comité spécial sur la*

Participation of Visible Minorities in Canadian Society

Participation des Minorités visibles à la Société canadienne

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
THE PARTICIPATION OF
VISIBLE MINORITIES
IN CANADIAN SOCIETY

Chairman: Bob Daudlin

Vice-Chairman: Gary McCauley

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
PARTICIPATION DES
MINORITÉS VISIBLES A
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Président: Bob Daudlin

Vice-président: Gary McCauley

MEMBERS/MEMBRES

Norm Kelly
Laverne Lewycky
Gus Mitges

Steve Paproski
Michel Veillette—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, OCTOBER 26, 1983
(41)

[Text]

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Yellowknife at 9:11 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: Saul Arbess, Suzing Hum, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director, Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: The Honourable Kane Tologanak, Minister of Health and Social Services. *From the Northern Women's Coalition:* Mrs. Rosemary Cairns, President. *From the Northwest Territories Arts and Crafts Council:* Ms. Coleen Flaherty, Coordinator.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983 (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*).

The Honourable Kane Tologanak made a statement and answered questions.

Mrs. Cairns made a statement and answered questions.

Ms. Flaherty made a statement and answered questions.

At 10:46 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING
(42)

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Yellowknife at 1:15 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: Saul Arbess, Suzing Hum, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director, Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: Mr. Stien Lal. *From the Northwest Territories Council for Disabled Persons:* Mr. Don Routledge, Executive Director. *From the Metis Association of the Northwest Territories:* Mr. Larry Tourangeau. *From the Dene Nation:* Mr. Ernie Lennie. *From the Multicultural Association of the Northwest Territories:* Ms. Bess Bugg.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*).

Mr. Lal made a statement and answered questions.

Mr. Routledge made a statement and answered questions.

Mr. Tourangeau made a statement and answered questions.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 26 OCTOBRE 1983
(41)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Yellowknife, à 9h11, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Saul Arbess, Suzing Hum, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: L'honorable Kane Tologanak, ministre de la Santé et des Services sociaux. *De la «Northern Women's Coalition»:* M^{me} Rosemary Cairns, président. *Du «Northwest Territories Arts and Crafts Council»:* M^{me} Coleen Flaherty, coordonnateur.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*).

L'honorable Kane Tologanak fait une déclaration et répond aux questions.

M^{me} Cairns fait une déclaration et répond aux questions.

M^{me} Flaherty fait une déclaration et répond aux questions.

A 10h46, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(42)

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Yellowknife, à 13h15, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Saul Arbess, Suzing Hum, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: M. Stien Lal. *Du «Northwest Territories Council for Disabled Persons»:* M. Don Routledge, directeur exécutif. *De la «Métis Association of the Northwest Territories»:* M. Larry Tourangeau. *De la «Dene Nation»:* M. Ernie Lennie. *De la «Multicultural Association of the Northwest Territories»:* M^{me} Bess Bugg.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*).

M. Lal fait une observation et répond aux questions.

M. Routledge fait une déclaration et répond aux questions.

M. Tourangeau fait une déclaration et répond aux questions.

Mr. Lennie made a statement and answered questions.

M. Lennie fait une déclaration et répond aux questions.

Ms. Bugg made a statement and answered questions.

M^{me} Bugg fait une déclaration et répond aux questions.

At 3:48 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

A 15h48, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Wednesday, October 26, 1983

• 0915

The Chairman: Good morning. It is Wednesday, it must be Yellowknife. We commence our order of reference and hearings from June last year. On behalf of my committee, I should express our delight at being here and seeing winter for the first time this year in Canada—we being from the south.

This morning, we have the Hon. Kane Tologanak, Minister of Health and Social Services, Northwest Territories. I welcome you, sir, and invite you to come forward and have a seat with us. Thank you for your attendance this morning. Perhaps you will introduce your colleagues at the table to us and, if you have a presentation to make, you may proceed. We are anxious to hear from you.

Hon. Kane Tologanak (Minister of Health and Social Services, Northwest Territories): Mr. Chairman, my name is Kane Tologanak, properly pronounced it sounds different but, for obvious reasons, I say the more easily understood "Tologanak". As well as being Minister of Health and Social Services, Government of the Northwest Territories, I am also Deputy Chairman, Nunavut Constitutional Forum, which is part of the alliance. My friend over here is Co-ordinator for the Nunavut Constitutional Forum, and his name is Desmond Brice-Bennett. I come from Cappermine in the central Arctic or, as most of us call it, Kitimuit.

It must be said before all else that the work of your committee, which is long overdue in Canada, deserves every bit of support possible. Too often the more unpleasant social issues of our society are relegated to oblivion on grounds of bad economic times which can provide very little money for such "frills". However, it is often those very issues which are most inflamed when a society faces uncertainty whether economic or political. Canadian Inuit may provide a unique case in the situation of visible minorities in Canada. At the same time, many of the problems we face are shared by minorities everywhere. We are in the process of resolving various major issues through similar processes of Canadian public administration and perhaps this account of a success story will be of interest to you.

The Nunavut Constitutional Forum is a joint creation of the Northwest Territories Legislative Assembly and the Inuit organizations. All our six members are elected politicians from the traditional Inuit homeland area of the Northwest Territories, the area we call Nunavut. Nunavut means simply all

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mercredi 26 octobre 1983

Le président: Bonjour. C'est mercredi, nous devons être à Yellowknife. Nous débutons les audiences prévues par l'ordre de renvoi de juin dernier. Au nom des membres du Comité, permettez-moi de vous dire que je suis ravi d'être ici et de voir l'hiver pour la première fois cette année au Canada—puisque nous venons du Sud.

Nous accueillons ce matin, l'honorable Kane Tologanak, ministre de la Santé et des Services sociaux, des Territoires du Nord-Ouest. Je vous souhaite la bienvenue, monsieur, veuillez vous avancer et prendre siège parmi nous. Votre présence est très appréciée. Vous pourriez peut-être présenter vos collègues autour de la table et, ensuite, faire votre exposé si vous en avez un. Nous sommes tout oreille.

L'honorable Kane Tologanak (ministre de la Santé et des Services sociaux, Territoires du Nord-Ouest): Monsieur le président, je me nomme Kane Tologanak, si on prononce mon nom convenablement, il n'a pas la même résonance, mais pour des raisons évidentes, je le prononce de la façon la plus facile à comprendre «Tologanak». Tout en étant ministre de la Santé et des Services sociaux au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, je suis également président adjoint du *Nunavut Constitutional Forum* (Forum constitutionnel Nunavut), qui fait partie de l'alliance. Mon ami ici se nomme Desmond Brice-Bennett et il est coordinateur du *Nunavut Constitutional Forum*. Je suis originaire de Cappermine au centre de l'Arctique ou, comme la plupart d'entre nous l'appelle, Kitimuit.

Je dois dire avant tout que le travail de votre Comité, qui se fait attendre depuis longtemps au Canada, mérite tout l'appui qu'il peut recevoir. Trop souvent, les questions sociales les moins agréables de notre société sont reléguées aux oubliettes et on invoque les périodes économiques difficiles qui laissent peu d'argent pour «ce superflu». Cependant, ce sont très souvent ces mêmes questions qui sont exacerbées lorsqu'une société fait face à une incertitude, que ce soit sur le plan économique ou politique. Les Inuit canadiens représentent peut-être un cas unique dans le domaine des minorités visibles au Canada. En même temps, nous partageons avec les minorités de partout ailleurs un grand nombre de problèmes. Nous sommes en train de résoudre diverses questions importantes en adoptant des méthodes semblables à celles de l'administration publique canadienne et c'est peut-être pourquoi nous avons connu ce succès qui vous intéressera peut-être.

Le *Nunavut Constitutional Forum* a été créé conjointement par l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest et les organisations inuit. La totalité de nos six membres sont des politiciens élus de la patrie traditionnelle des Inuit, dans les Territoires du Nord-Ouest, cette région que nous appelons Nunavut.

[Text]

• 0920

The Nunavut Constitutional Forum is a joint creation of the Northwest Territories Legislative Assembly and Inuit organizations. All our six members are elected politicians from the traditional Inuit homeland area of the Northwest Territories—the area we call Nunavut. Nunavut means simply “our land” in the Inuit language, Inuktitut. Our task is to follow up the 1982 plebiscite which saw the eastern half of the Northwest Territories vote overwhelmingly—that is, by a ratio of 4:1—in a very high voter turnout for creation of a new territorial government for Nunavut. The overall plebiscite results favoured this division of the present Northwest Territories and our Legislative Assembly voted unanimously to adopt division as its policy. It also sponsored the creation of our forum. In November, 1982, the federal government announced its willingness in principle to go ahead and create Nunavut subject to several conditions; in May, 1983, this intention was re-stated and the forum given federal funding to carry on our work.

The push for Nunavut derives from more than one source. For instance, both the Diefenbaker and Pearson governments, which I remember well, planned to divide the Northwest Territories in the early 1960s; they had legislation in the House of Commons before minority government stresses caused the matter to be dropped. In the 1970s, in attempting to protect the Inuit future in Canada, Inuit leaders developed proposals which would remove the minority status of Inuit in the Northwest Territories and give them a chance to influence the future, protect the culture, and promote the language of their region. This was the proposal for Nunavut which we have refined over the past years.

In May, 1983, we published *Building Nunavut* as our discussion paper on the shape and nature of a Nunavut constitution. That paper has been made available to you as background. We are in the process of taking that discussion paper to every community in the Nunavut area, introducing it, and inviting questions and comments. At the end of this consultation phase, perhaps late in 1984, we will hold a Nunavut constitutional convention to seek final approval of our people for the plan which we will then ask Ottawa to legislate as our new territorial constitution.

The mandate of your committee is particularly related to federal jurisdiction. Inuit in Nunavut are wholly a federal responsibility—that is, directly and through the territorial government which has been struggling for years to gain more powers for territorial residents. Inuit are covered as an exclusive federal responsibility in Section 91.(24) of the Constitution Act (formerly the British North America Act 1867), and now are referred to in other clauses of the new Constitution. In practice, too, Inuit relations, even in the Province of Quebec, have been largely with the federal government in modern times. It was the federal government

[Translation]

Nunavut signifie simplement «notre pays» en langue inuit, l'Inuktitut. Nous avons pour mission de donner suite au plébiscite de 1982 quand la moitié est des Territoires du Nord-Ouest s'est prononcée de façon écrasante—c'est-à-dire dans un rapport de 4 à 1—et qu'un très grand nombre de votants se sont présentés aux urnes, pour que soit créé pour Nunavut un nouveau gouvernement territorial. Dans l'ensemble, les résultats du plébiscite favorisaient la division des Territoires du Nord-Ouest actuels et notre assemblée législative a voté à l'unanimité pour adopter comme politique cette division. Elle a également parrainé la création de notre forum. En novembre 1982, le gouvernement fédéral se disait prêt en principe à aller de l'avant pour créer Nunavut, sous réserve de plusieurs conditions; en mai 1983, il réaffirmait son intention et le forum recevait du gouvernement fédéral du financement pour mener à bien son travail.

Cette campagne pour Nunavut provient de plus d'une source. Ainsi, par exemple, les gouvernements Diefenbaker et Pearson dont je me souviens bien avaient prévu de diviser les Territoires du Nord-Ouest au début des années 60. Ils avaient présenté une loi en Chambre avant que les difficultés d'un gouvernement minoritaire causent la disparition de cette question. Au cours des années 1970, les chefs de file Inuit qui voulaient protéger l'avenir des Inuit au Canada élaborèrent des propositions pour faire disparaître ce statut de minorité pour les Inuit des Territoires du Nord-Ouest et pour leur donner l'occasion d'influer sur leur avenir, de protéger leur culture et de promouvoir la langue de leur région. C'était là la proposition concernant Nunavut, et nous l'avons perfectionnée au cours des années qui suivirent.

En mai 1983, nous avons publié *Building Nunavut*, document de travail sur la forme que devait prendre la Constitution de Nunavut et sa nature. Ce document vous a été fourni comme document d'information. Nous sommes en train de distribuer ce document de travail à chaque municipalité de la région de Nunavut, nous le leur présentons et les invitons à poser des questions et à nous faire connaître leurs remarques. À la fin de cette phase de consultation, vers la fin de 1984 peut-être, nous tiendrons une convention constitutionnelle nunavut afin d'obtenir de nos gens une dernière autorisation du projet. Nous demanderons ensuite à Ottawa de promulguer une loi pour que nous ayons notre nouvelle constitution territoriale.

Le mandat de votre Comité est surtout relié à la compétence fédérale. Les Inuit de Nunavut sont sous l'entière responsabilité du gouvernement fédéral... autrement dit, il s'agit d'une responsabilité directe assumée également par l'intermédiaire du gouvernement territorial qui s'efforce depuis des années d'obtenir plus de pouvoirs pour les résidents des territoires. Les Inuit sont mentionnés dans l'article 91.(24) de la Loi sur la Constitution (anciennement l'Acte de l'Amérique du Nord britannique de 1867) comme étant la responsabilité exclusive du gouvernement fédéral et ils sont également mentionnés maintenant dans d'autres articles de la nouvelle Constitution.

[Texte]

which first sent the police to bring sovereignty and there, by and large, welcomed patrols to the Nunavut area. Later, schools, nursing stations, social assistance and housing followed. Finally there was a full array of government services, more recently turned over to the Northwest Territories government.

• 0925

It is important to note that federal policy in the north has been bipartisan. Liberal ministers have given credit to the Hon. Alvin Hamilton for initiating much of the present style of activity and, certainly, ministers of both parties and their more imaginative officials have not been shy about meeting material needs in the north. At the same time, the attitudes of southern Canadians, individually and collectively, have raised many problems in the carrying-out of those projects. Value judgments about the unfamiliar ways of Inuit, the language barrier, religious arrogance and simple racism have created many problems. Inuit today all have well-remembered incidents from their days in school and school hostels, and their families' encounters with the medical system—all involving the hardships of our people in dealing with an uncomprehending and sometimes insensitive administration. Those days, I am happy to say, are receding. I repeat *receding*.

Nevertheless, being non-white and a non-European people in Canada is not always easy. The Inuit homeland in Canada covers about one third of the total land area of this country. Despite their small number of under 30,000, the Inuit are a majority of the population in all areas where they live. It has been the arbitrary drawing of electoral and political boundaries, and the cavalier way in which Inuit lands have been assigned here and there through Canadian history—for example, by the 1912 boundary extension in Quebec—which have left our people a minority even in our own neighbourhood.

When the successive waves of Inuit migration moved into the Canadian Arctic since the last ice age, our people established their own society across the north. There were rules and customs, just as there are in all other societies and, as in the common law, the customs often had a stronger force than rigid rules. There were principles of land use and economic management, though perhaps nobody used such abstract terms, and all the other order structures of human society. When European settlement occurred, the pre-existing Inuit society was simply ignored; the structures were overlooked or left unknown; and the question was long unaddressed by the majority of whether or not to leave the Inuit in their assumed simple barbarism or extend to them the benefits of southern industrial society.

[Traduction]

Sur le plan pratique également, les rapports des Inuit, même dans la province de Québec, se sont surtout faits avec le gouvernement fédéral au cours des temps modernes. C'est le gouvernement fédéral qui a d'abord renvoyé les policiers pour rétablir la souveraineté et, de façon générale, qui a accueilli les patrouilles dans la région de Nunavut. Les écoles, les infirmeries, l'aide sociale et le logement sont venus par la suite. Il y a eu enfin toute une gamme de services gouvernementaux qui se sont établis, et qui récemment ont été remis au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.

Il convient de noter que dans le Nord, la politique fédérale a été marquée par les deux partis. Les ministres libéraux ont rendu hommage à l'honorable Alvin Hamilton pour avoir donné à la politique une orientation qu'elle conserve encore, et il est certain que les ministres des deux partis et leurs collaborateurs qui avaient de l'audace dans les idées ont osé répondre aux besoins matériels du Nord. Mais concurremment, les attitudes individuelles et collectives des Canadiens du Sud ont mis beaucoup d'entraves à l'exécution de ces projets. Des jugements de valeur sur le comportement insolite des Inuit, la barrière que constitue la langue, l'arrogance religieuse et tout simplement le racisme, ont lourdement hypothéqué cette oeuvre. Les Inuit actuels pourraient tous rapporter des incidents survenus à l'école, ou au pensionnat, ou lorsque leur famille est entrée en contact avec le système médical, tous retraçant les épreuves infligées à notre peuple dans ses contacts avec une administration incompréhensible et parfois insensible. Je suis heureux cependant de pouvoir dire que ces jours-là appartiennent au passé, et que ces épreuves, je le répète, sont en voie de disparition.

Il n'est néanmoins pas toujours facile de vivre au Canada lorsqu'on n'est ni Blanc ni Européen. La patrie inuit au Canada recouvre environ un tiers de la superficie totale du pays. Avec moins de 30,000 personnes, les Inuit ne représentent pas une grande population, mais dans toutes les régions où ils vivent, ils constituent la majorité. C'est à cause du tracé arbitraire des frontières électorales et politiques, et de la façon désinvolte avec laquelle les terres inuit ont été distribuées de-ci de-là dans l'histoire canadienne—par exemple en 1912, avec l'extension des frontières du Québec—que notre peuple, sur ses propres terres, se retrouve en minorité.

Depuis la fin de la dernière ère glaciaire, les Inuit sont arrivés en vagues successives et ont fondé, dans tout le Nord, leur propre société. Cette société, à l'instar de toutes les autres, avait des règles et des coutumes et, de même que dans le droit coutumier, les coutumes l'emportaient souvent sur les règles strictement établies. Des principes régissaient l'utilisation des terres et la gestion de l'économie, encore que j'emploie là des termes abstraits que nul ne connaissait à l'époque, et notre société connaissait également toutes les structures ordonnées d'une société d'êtres humains. Lorsque les Européens vinrent s'établir sur ces terres, ils ne tinrent nullement compte de la société inuit qui les avait précédés, ignorèrent les structures de cette société ou y passèrent outre et pendant longtemps, la majorité ne se demanda même pas s'il convenait ou non de laisser les Inuit dans l'état barbare qu'on leur attribuait ou s'il

[Text]

If Inuit are a visible minority, more often they have felt like an invisible one. In southern cities one may be asked if he or she is of Chinese, Japanese, or Vietnamese background but, almost never, does anyone guess that Inuit are "at home"; they are in a country which they have inhabited since before all other peoples, except the Dene and other Indian peoples, of the continent. We all have our stories of hospital receptionists and education institution registrars in the south insisting on asking, But tell me, what country do you come from? I get that often when I do go down south.

The Inuit have a phrase which is notorious among those who know us. Translated it means, "It cannot be helped". This fatalism of our people has its positive side. We do not dwell on the past, and wish only to make sure that we and our children have a brighter future. Through land claims' negotiations and national constitutional talks, as well as in our work to create a Nunavut government, the Inuit are wholeheartedly determining their future within Canada. We seek only the necessary assistance of southern Canadians and their governments to do that. The more Inuit can manage the institutions which shape their lives, and make the decisions needed to guide those institutions, the more we will be equal in society, without having to depend on the attitudes, cultural bias and lack of comprehension of usually well-intentioned outsiders.

• 0930

The racial physical distinctiveness of Inuit is one thing, but it coincides with several other facts. The first is that the Inuit inhabit a distinct territory and have done so since long before Canada was founded as an outpost of European settlement. We have our own language, collective assumptions, and diet. Consider, for instance, how disorienting it is for an Inuit child in the south to be unable to obtain any of his or her habitual foods. It is little wonder that our people have proven to be so unhappy in the south, and have had so little long-term success in living there. On the other hand, the few southerners who come north to visit our communities are always struck with the strength of traditional social forms and the sense of community of our people.

The Inuit are not proposing an ethnic-based government. That fact must be stated, and stated again, because of the confusion which exists over the Nunavut proposal and some of the proposals of Nunavut groups involved in the national constitutional revision process. These processes are quite distinct. The largely Inuit population of Nunavut has taken the initiative in developing new political structures for our area, but the rights of other residents will be fully protected. I will say that again: The rights of the other residents will be fully protected.

[Translation]

fallait les associer aux bienfaits de la société industrielle du Sud.

Les Inuit sont peut-être considérés comme une minorité visible, mais bien souvent, ils ont eu l'impression d'être invisibles. Dans les villes du Sud, on vous demande si vous êtes d'origine chinoise, japonaise ou vietnamienne mais il est rare ici que quelqu'un fasse remarquer que les Inuit sont «chez eux»; ils y étaient pourtant bien avant les autres peuples du continent, à l'exception des Dénés et des autres peuples indiens. Les anecdotes ne manquent pas, chez nous, d'inscriptions dans un hôpital ou dans un établissement d'enseignement, dans le Sud, où l'on insiste pour nous faire dire de quel pays nous venons. Des cas de ce genre me sont souvent signalés quand je me rends dans le sud du Canada.

Les Inuit emploient souvent une expression familière à ceux qui nous connaissent et qui, en traduction approximative, signifie: «On n'y peut rien». Mais le fatalisme de notre peuple a son bon côté: nous ne nous attardons pas sur le passé, et notre seul souhait, c'est de nous préparer, à nous et à nos enfants, un avenir plus heureux. Les Inuit, dans leurs négociations sur les revendications territoriales et dans les entretiens sur la Constitution, ainsi que dans leurs efforts pour instaurer un gouvernement Nunavut, se taillent résolument une place au sein même du Canada. Nous ne sollicitons à cet effet des Canadiens du Sud et de leurs gouvernements que l'aide qui nous est strictement nécessaire. Plus les Inuit seront en état de prendre en main les institutions qui façonnent leur vie et de prendre les décisions nécessaires pour diriger ces institutions, plus nous trouverons notre place dans la société sans être tributaires des attitudes, préjugés culturels et manque de compréhension de tiers généralement bien intentionnés.

Le fait que les Inuit présentent des caractéristiques physiques distincts ne constituent qu'un facteur, mais il coïncide avec d'autres. Le premier de ces facteurs, c'est que les Inuit habitent un territoire bien distinct, et ce depuis bien avant que les Européens ne fassent du Canada un avant-poste de leur pays d'origine. Nous avons notre propre langue, un mode collectif de pensée, des habitudes alimentaires. Réfléchissez, par exemple, à la perplexité que doit ressentir dans le Sud un enfant inuit qui ne trouve nulle part les mets auxquels il est habitué. Peut-on s'étonner que notre peuple se sente si malheureux dans le Sud, et ait eu tant de mal à s'y acclimater? En revanche, les rares gens du Sud qui visitent nos collectivités ont toujours été frappés par la rigueur des formes sociales traditionnelles et par l'esprit communautaire qui nous anime.

Les Inuit ne proposent pas un gouvernement basé sur l'ethnie. C'est un fait qu'il faut relever et réaffirmer avec force, à cause de la confusion à laquelle donnent lieu la proposition Nunavut ainsi que certaines propositions de groupes Nunavut engagés dans le processus de révision de la Constitution de notre pays. Ce sont là des processus tout à fait distincts. La population de Nunavut, inuit dans sa grande majorité, a entrepris de mettre en place de nouvelles structures politiques dans notre région, mais les droits des autres résidents seront

[Texte]

We are now working on human rights guarantees to spell this out clearly in our Nunavut constitution. Nunavut is not a proposal for structures exclusive to any one group. The building of Nunavut is a unique enterprise in Canadian political history. What we are attempting is the use of the standard Canadian political conventions which you all know and cherish, so as to provide the vehicle whereby the predominantly Inuit society of the Canadian Arctic may fulfil its own aspirations and enjoy the political, economic, social and cultural rights most Canadians can take for granted. That is the social imperative.

The other way of looking at the question which, as legislators of the Parliament of all Canada you must be mindful of, is that the northern territories, which make up 40% of Canada's land area, do not now have equal political citizenship with the rest of the country. In our work to obtain Nunavut, we are forever being told by southerners that we must not seek to install an ethnic government. It is a credit to Canada that it believes its institutions and customs to be non-ethnic but, in fact, they are very much the product of the historical experience of a particular culture—the Anglo-Celtic—with some adjustments for the French-descent population in Quebec. The mere fact of a majority of Nunavut's population being Inuit should not be more relevant than is the fact that every Canadian province has a preponderant majority of Anglo-Celtic or French culture descendants. To deny progress on self-government, or to propose different conditions for a non-European population would be, on the other hand, a very real case of ethnic discrimination.

• 0935

There has been some confusion created by one federal condition for establishing Nunavut. In the past, Ottawa has precluded the discussion of institutions of public government from the range of Inuit claims' negotiations, because claims are exclusive to Inuit, whereas institutions of government must accommodate all residents. Now, however, we are told that until the exclusively Inuit claims are settled, there can be no progress on general political development in the Nunavut area. There appears to be an inconsistency here, and a somewhat negative emphasis on the ethnic make-up of the Nunavut region. Canada is proud of its record in the world in defending the rights of minority and colonized peoples and it should be no less clear about its ideals within its own borders. Our major recommendation is that the federal government continue to deal with and accelerate the establishment of a Nunavut government. This would not only provide genuine political citizenship and self-management for Inuit, but be a symbol of the racial policies and ideals which Canadians claim to advocate.

[Traduction]

intégralement protégés. J'insiste particulièrement sur ce dernier point.

Nous étudions à l'heure actuelle les garanties des droits de la personne afin qu'il soit fait clairement état de ces droits dans notre Constitution. Nous ne proposons pas des structures qui ne soient le propre que d'un seul groupe, et la création du Nunavut constitue une entreprise unique dans l'histoire politique du Canada. Nous essayons, à l'aide des conventions politiques canadiennes classiques que vous connaissez tous et auxquelles vous êtes attachés, de mettre en place le dispositif qui permettra aux populations de l'Arctique canadien, en majorité inuit, à réaliser leurs propres aspirations et à bénéficier des droits politiques, économiques, sociaux et culturels que la plupart des Canadiens considèrent comme allant de soi. C'est là un impératif social.

Il y a un autre aspect de la question que vous devez avoir présent à l'esprit, en tant que législateurs du Parlement du Canada tout entier, à savoir que les territoires du Nord, qui constituent 40 p. 100 de la superficie du pays, n'ont pas les mêmes droits politiques que le reste du pays. Devant nos efforts pour instaurer Nunavut, les gens du Sud n'arrêtent pas de ressasser que nous ne devrions pas essayer de mettre en place un gouvernement ethnique. C'est à l'honneur des Canadiens que de croire que leurs institutions et coutumes ne sont pas ethniques mais en réalité, elles sont au plus haut point le fruit de l'évolution historique d'une culture particulière, la culture anglo-celte, un tant soit peu modifiée par la population québécoise d'origine française. Le fait qu'une majorité de la population de Nunavut soit inuit ne devrait pas constituer un facteur plus pertinent que le fait que chaque province canadienne a une prépondérance d'habitants issus d'aïeux anglo-celtes ou français. S'opposer à l'autonomie politique ou proposer des conditions différentes pour une population non européenne, d'autre part, constituerait un véritable cas de discrimination ethnique.

L'une des conditions mises par le gouvernement fédéral à la création de Nunavut a engendré une certaine confusion. Autrefois, Ottawa excluait la discussion sur des institutions publiques, des négociations sur les revendications inuit, parce que ces revendications ne concernent que les Inuit alors que les institutions gouvernementales sont faites pour tous les Canadiens. Mais on nous fait savoir à présent qu'on ne pourra discuter de l'évolution politique générale de la région Nunavut que lorsque les questions spécifiquement inuit seront réglées. Il y a un manque de logique flagrant, et une insistance passablement négative sur la composition ethnique de la région. Le Canada, qui se prévaut de sa place dans le monde pour la défense des droits des minorités et des peuples colonisés, ne devrait pas moins respecter cet idéal dans les limites de son propre territoire. Notre recommandation principale est donc que le gouvernement fédéral poursuive et accélère ses travaux sur la création d'un gouvernement Nunavut. Cela ne ferait pas que conférer aux Inuit la citoyenneté véritable et l'autonomie politique, mais serait le symbole vivant et l'incarnation vivante d'un idéal et d'une politique raciale dont les Canadiens se disent les champions.

[Text]

The Nunavut Constitutional Forum has just completed a tour of all the eastern Arctic communities in the Northwest Territories. The repeated demand from speakers from the floor was that the educational facilities and training be provided in Nunavut so that the residents of the area, mostly Inuit, would be able to benefit from the jobs which will accompany creation of the Nunavut government. Inuit are deeply concerned about a large youth population which is unemployed and with few apparent opportunities—yet, there is a continuing influx of southern workers to take up available jobs!

Much money has been spent by Ottawa directly and through territorial budgets in the Northwest Territories on education. But there is no facility in the Arctic suitable for training Inuit in their homeland, even though their experience in travelling to other parts of the Northwest Territories and to the south has been so unhappy. The work of equipping the managers and administrators of the Nunavut government will require new course materials, as well, which are focussed on northern needs. It is not less important that the Nunavut government be staffed with persons sensitive to the needs and circumstances of the Nunavut communities and culture. Therefore, we strongly recommend, Mr. Chairman, that, as part of its support for Nunavut, the federal government provide assistance for manpower surveys and upgrading, and for a new teaching facility in Nunavut with relevant northern content for the preparation of a Nunavut public service.

Another subject raised again and again by the people during our recent eastern Arctic tour was the offshore. The diet, livelihood and lifestyle of Inuit is largely dependent on the hunting of sea species including the polar bear, seal, walrus, narwhal and beluga whales—as I was telling my friend before, the fish in my area close to my home in Coppermine. Control over these species and their habitat is vested in the federal government, although the territorial government has powers over land species.

The Inuit are a “maritime” people, although I hate to use that word. All but one of our communities are located on sea coasts. In the past, the federal government has included Inuit in delegations to the International Whaling Convention. It is essential that a Nunavut government share some powers with the Government of Canada in the management of marine species and the marine environment, so that our people are able to participate in the control of their own economic base.

Inuit are also an international population. We live in Greenland, Canada, Alaska and the Soviet Union. It has not been possible yet to make contact with our Soviet kinsmen,

[Translation]

Le forum constitutionnel Nunavut revient d'un voyage dans les Territoires du Nord-Ouest, où il a rendu visite à toutes les collectivités arctiques de l'Est. À maintes reprises, la même demande a été formulée, à savoir la création à Nunavut d'établissements d'enseignement et de formation, afin que les résidents de la région, Inuit en majorité, puissent occuper les emplois que créera la formation d'un gouvernement Nunavut. Ces Inuit se préoccupent beaucoup du chômage qui touche une grande partie de la jeunesse et du manque de débouchés apparents, tout en constatant que tous les emplois vacants sont attribués à ceux qui arrivent en grand nombre du Sud.

Ottawa a dépensé de grandes sommes pour l'enseignement dans les Territoires du Nord-Ouest, directement et par les budgets des Territoires. Mais il n'existe pas, dans l'Arctique, d'établissement de formation pour les Inuit, dans leur propre pays, malgré les déboires qu'ils ont connus dans leur voyage, dans d'autres parties des Territoires du Nord-Ouest et dans le Sud. Pour former des cadres de gestion et des administrateurs pour le gouvernement Nunavut, il faudra élaborer un nouveau programme d'enseignement spécifiquement axé sur les besoins du Nord. Il est tout aussi important que le gouvernement Nunavut ait pour administrateurs des personnes sensibles aux besoins et aux conditions historiques des collectivités et de la culture Nunavut. C'est pourquoi nous recommandons avec insistance, monsieur le président, que le gouvernement fédéral, dans l'appui qu'il donne à Nunavut, accorde son aide pour une étude des besoins en main-d'œuvre, et pour le perfectionnement de celle-ci, et mette en place à Nunavut un nouvel établissement d'enseignement orienté sur les besoins spécifiques à la région et préparant les jeunes à servir dans la fonction publique Nunavut.

Une autre question a été fréquemment soulevée au cours de notre récent périple dans l'Arctique de l'Est, à savoir les eaux du littoral. L'alimentation, les moyens de subsistance et le mode de vie des Inuit dépendent dans une grande mesure de la chasse d'espèces marines, dont l'ours polaire, le phoque, le morse, le narval et les belugas, c'est-à-dire, comme je le faisais remarquer tout à l'heure à mon ami, les poissons que l'on trouve près de chez moi, à Coppermine. C'est le gouvernement fédéral qui a la juridiction sur ces espèces et leur milieu écologique, alors que les espèces terrestres relèvent du gouvernement territorial.

• 0940

Les Inuit sont un peuple «marin» encore que je déteste utiliser cette expression; toutes leurs collectivités, à l'exception d'une seule, se trouvent sur le littoral. Autrefois, les délégations qu'envoyait le gouvernement fédéral auprès de la Commission baleinière internationale comportaient des Inuit. Il est essentiel qu'un gouvernement Nunavut ait voix au chapitre, auprès du gouvernement du Canada, pour la gestion des espèces marines et du milieu marin, afin que notre peuple puisse participer à la gestion d'une richesse qui constitue sa nourriture de base.

Les Inuit sont également une population internationale, et les nôtres vivent au Groenland, au Canada, en Alaska et en Union soviétique. Nous n'avons pas encore pu prendre contact

[Texte]

and we are grateful for the efforts of the Canadian government in support of our attempts to do so. This past summer the Inuit Circumpolar Conference, which is the international body representing Inuit interests, met in general assembly in Frobisher Bay. We were very pleased by the generous financial support and moral backing of the Government of Canada for the holding of that assembly. Too often, Inuit internationalism has been seen as some kind of threat to Canada. Like the English-and French-speaking Canadians, we have cultural and language ties elsewhere, although that does not mean we wish to join other states any more than you would wish to live under the French or American flags. What Inuit can offer each other, however, is a great deal of experience and assistance with things like school curriculum development, broadcasting co-operation, language development and Arctic economic development. Such co-operation can be cheaper and more useful for northern peoples than trying to invent everything afresh.

Likewise, Canadian Arctic technology and methods are of interest overseas, and export development opportunities exist in at least a limited way. The high degree of interest in Inuit broadcasting is a case in point. Indeed, various Canadian writers on international relations have pointed out that the Inuit give Canada a special window on the Arctic world, and have argued that Canadian Inuit, working with other circumpolar peoples, should be supported and encouraged. As the United States seems to be gearing up for a new Arctic policy which will stress military values, almost to the exclusion of human and environmental ones, Canadian Inuit can work in support of Canadian aims for balanced and socially-sane development in the international Arctic.

But Canadian Inuit have had no ongoing source of funds for such work—all their funds being loans and discretionary grants earmarked for specific purposes. It is recommended that, in aid of northern governments and the Canadian people as a whole, Inuit international co-operation through the Inuit Circumpolar Conference be supported by the federal government; that a Nunavut government play a special role in this regard in co-operation with Ottawa. This is recommended in our discussion paper, *Building Nunavut*, in the section on international relations.

Other important work in Nunavut dominated by the federal government includes the Nunavut Inuit land claims' negotiations and the national constitutional review process involving Inuit. In the latter, Inuit have been credited by federal and provincial governments with making a major contribution, and in helping the whole process along. Obviously, we are a very co-operative people. This should be a reminder that Inuit are not slow, nor reluctant, to throw themselves into the work of building a better Canada. Likewise, we hope that southern

[Traduction]

avec nos parents d'Union soviétique, et nous savons gré au gouvernement canadien des efforts qu'il a déployés dans ce sens. Au cours de l'été dernier, la Conférence circumpolaire Inuit, organisme international représentant les intérêts des Inuit, s'est réunie en assemblée générale à Frobisher Bay. À cette occasion, le gouvernement du Canada nous a libéralement accordé son soutien moral et son concours financier et nous en avons été très heureux, car trop souvent le caractère international de notre peuple constituait, aux yeux de certains, une menace pour le Canada. À l'instar des Canadiens francophones et anglophones, nous avons des liens culturels et linguistiques avec l'étranger, sans que cela signifie pour autant que nous désirions nous intégrer à d'autres États pas plus que vous ne souhaitez vous ranger sous la bannière française ou américaine. Mais ce que les Inuit peuvent mettre en commun, c'est leur expérience et leur soutien pour une entreprise comme l'établissement d'un programme scolaire, la collaboration en matière de radiodiffusion, l'extension de la langue et la mise en valeur de l'économie de l'Arctique. Plutôt que de tout recommencer à zéro, les peuples nordiques trouveront dans la collaboration une solution plus utile et moins onéreuse.

La technologie et les méthodes canadiennes de l'Arctique intéressent également certains pays étrangers, et il existe certains débouchés, même limités, pour l'exportation. C'est ainsi que les émissions radiodiffusées des Inuit ont suscité un vif intérêt. Plusieurs écrivains canadiens spécialistes des relations internationales ont fait remarquer que les Inuit représentent pour le Canada une ouverture sur le monde arctique et qu'il serait bon d'appuyer et d'encourager les Inuit canadiens à travailler en collaboration avec d'autres peuples circumpolaires. Avec les États-Unis qui semblent s'orienter vers une nouvelle politique de l'Arctique où les considérations militaires l'emporteront de beaucoup sur celles des hommes et de l'environnement, les Inuit peuvent se faire les défenseurs des objectifs canadiens, en plaçant pour une expansion équilibrée et socialement acceptable des territoires arctiques internationaux.

Mais les Inuit canadiens ne disposent pas de ressources financières permanentes à cet effet, car ils ne reçoivent que des prêts et des subventions discrétionnaires à destination spécifique. Nous recommandons que le gouvernement fédéral accorde un appui financier pour encourager la collaboration des différents peuples inuit, par le truchement de la Conférence circumpolaire Inuit, afin d'aider les gouvernements du Nord et le peuple canadien tout entier, et nous recommandons également de permettre à un gouvernement Nunavut d'assumer ce rôle en collaboration avec Ottawa. Cette recommandation se trouve dans notre document de discussion *Building Nunavut*, dans le chapitre sur les relations internationales.

Une autre entreprise importante où le gouvernement fédéral joue un rôle dominant est constituée par les négociations Nunavut sur les revendications territoriales des Inuit et sur le processus national de révision de la Constitution, qui concerne notre peuple. En ce qui concerne ce dernier, les gouvernements fédéral et provinciaux ont loué le rôle joué par les Inuit pour accélérer le processus. Notre peuple, de toute évidence, fait preuve de beaucoup de bonne volonté, démentant ainsi la notion selon laquelle les Inuit seraient lents et répu-

[Text]

Canadians will see that land claims' settlements, recognizing the Inuit economy and its future needs, are as essential to the future and development of the north as was the surveying and ownership of land to the early European settlers in southern Canada. We strongly support all processes such as land claims, constitutional revision, etc., which tend to recognize the different values of aboriginal and the majority European society. We urge that those processes be informed by just such an awareness of differences. Otherwise, the old notions and assimilation and cultural domination will remain unchanged, and the root problems unsolved.

• 0945

The people of Nunavut, Inuit and non-Inuit, strongly support the rights and self-fulfilment of all other minorities. Our non-Inuit residents, after all, live in an area where sensitivity to minority rights is strong; so they are no less progressive and concerned about those matters than are the Inuit. We do not wish to make proposals for other groups because they can best do that. We are tired of people proposing solutions for our problems and prefer to do that in our own way. We think Canada has a specific role in the world when it comes to aboriginal minorities. The question of aboriginal rights more and more is taking an important place on the international level. We urge that the Canadian government give priority to the international problems vis-à-vis the world and the needs of the aboriginal minorities abroad. We urge that they encourage foreign affairs staff with their experience in, and sensitivity to, cross-cultural situations, to play a larger role in Canada's domestic policy-making vis-à-vis aboriginal and other minorities. I thank you, Mr. Chairman, and I thank you members of the committee.

The Chairman: Mr. Minister, thank you for the presentation. The time will permit us perhaps but one questioner. Mr. Lewycky has indicated that he has some questions.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. You certainly have given us a lot of food for thought. Just from having visited Rankin Inlet, Chesterfield, Eskimo Point, and some of these other places, I know that you have brought quite a few matters to mind. Since I am allowed only one question, I will ask you about the Inuit Circumpolar Conference and the relationships you have had with other Inuit groups across the north. Are there any models there which might be helpful for us to keep in mind, whether they relate to the broadcasting aspect you mentioned, language itself, or any other forums you think would be helpful for us to keep in mind when we deal with our own Inuit policies?

Mr. Tologanak: Mr. Chairman, I believe the Inuit, as a society, has always been co-operative—much more so, in fact,

[Translation]

contribuer à l'oeuvre d'amélioration du pays. Nous espérons également que les Canadiens du Sud comprendront que le règlement des revendications territoriales et le fait de prendre en compte l'économie des Inuit et ses futurs besoins constituent une étape aussi importante pour l'expansion du Nord et pour son avenir que l'étaient, pour les premiers colons européens du sud du Canada, l'arpentage des terres et les titres de propriété. Nous appuyons fortement tous les processus comme les réclamations territoriales, la révision constitutionnelle, etc., qui tendent à reconnaître les différentes valeurs de la société aborigène et de la société européenne majoritaire. Nous insistons pour que, dans ces processus, on garde toujours cette perception des différences. Autrement, les vieilles notions, l'assimilation et la domination culturelle demeureront intactes, et on n'aura pas extirpé les racines du problème.

Les gens de Nunavut, Inuits et non-Inuits, appuient fortement les droits et l'auto-épanouissement de toutes les autres minorités. Après tout, nos résidents non-inuits vivent dans un endroit où l'on est fortement conscient des droits des minorités pour ce qui est de ces questions, ils sont aussi progressifs et intéressés que les Inuits. Nous ne voulons pas faire de propositions pour d'autres groupes, car ils sont mieux en mesure de le faire. Nous sommes fatigués que les gens proposent des solutions à nos problèmes et nous préférons le faire à notre manière. Pour ce qui est minorités aborigènes, nous croyons que le Canada a un rôle précis à jouer dans le monde. De plus en plus la question des droits aborigènes occupe une place importante sur le plan international. Nous insistons pour que le gouvernement canadien accorde la priorité aux problèmes internationaux par rapport au monde et aux besoins des minorités aborigènes à l'étranger. Étant donné l'expérience du personnel des Affaires étrangères canadien dans les situations multiculturelles et le fait qu'il est sensibilisé à ces situations, nous insistons pour que le gouvernement leur demande de jouer un plus grand rôle dans l'établissement de la politique intérieure touchant les aborigènes et les autres minorités. Monsieur le président, je vous remercie et je remercie les membres du Comité.

Le président: Monsieur le ministre, merci pour votre exposé. Nous aurons peut-être seulement le temps pour un seul intervenant. M. Lewycky a dit qu'il avait des questions à poser.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président. Vous nous avez certainement fourni beaucoup de matière à réflexion. Ayant simplement visité Rankin Inlet, Chesterfield, Eskimo Point et d'autres de ces endroits, je sais que vous nous avez fourni quelques sujets de réflexion. Comme je suis limité à une seule question je la poserai sur la troisième conférence circumpolaire inuite et les relations que vous avez eues avec d'autres groupes inuits partout dans le Nord. Y a-t-il d'autres modèles qui pourraient nous être utiles, qu'ils portent sur la radiodiffusion dont vous avez parlé, sur la langue comme telle, ou sur toute autre tribune, qui, selon vous, pourrait nous être utile dans l'établissement de nos politiques touchant les Inuits?

M. Tologanak: Monsieur le président, en tant que société je pense que les Inuits ont toujours été coopératifs, en fait plus

[Texte]

than has been experienced in other areas of Canadian history. We feel that we know a bit more than you do. We feel that we can carry out our work for the good of our own vested interests than with the kind of government and territorial governments which have been brought into Canadian North. I do not mean to speak for the government in the Yukon, or the government of the Northwest Territories, but for our own. However, there are always models in other societies in the world which have been looked at. The best example we might suggest may be where one of our own Canadian educational people in the past, and I cannot remember his name—I think he is from Manitoba—has come to see, how educational systems can work with minority people. We are struggling with our own education in the Northwest Territories. Broadcasting seems to have taken the biggest step in the eastern Arctic especially, and where the people of the immediate region have been responsible for those broadcasts, and I mean here in the west as well, that medium is being used more and more to reach people whether they be Inuit or Dene. I think it is very important to take specific notice that we are at least communicating to our people in our own languages in the broadcasting world. If you visit other communities and watch the CBC, you will note that at least there are some information ads and such like being broadcast or telecast—whether they be in Inuktitut or in the Dene language. We are making great communication strides through broadcasting.

• 0950

The Chairman: Mr. McCauley; you had a question?

Mr. McCauley: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Minister, we have been holding public hearings now for about a week and a half, and I note with some interest the contrast of your philosophy with other groups who have appeared before us—representatives of visible minorities in the south. Your philosophy seems essentially to be: Give us the tools, and we will do the job. But we are told by other groups, in effect, to give the government more tools—for example, give more power to the Multiculturalism Directorate and make it a full ministry; give it more money and let them do the job. I find that to be an interesting contrast. Perhaps we could arrange a tour for you in the south with these groups, and you could explain the facts of life to them.

Mr. Tologanak: Can I just interrupt there?

Mr. McCauley: Go ahead.

Mr. Tologanak: Like somebody asked us to take a bus tour one time—I think it was a Conservative—pardon me, sir, but he was on the committee. He told us, Take a bus tour right across from Vancouver all the way down to the other side of the country! To that we said . . .

Mr. McCauley: You declined gracefully?

Mr. Tologanak: —well, I will not use the words.

[Traduction]

que ce que l'on a connu dans d'autres aspects de l'histoire canadienne. Nous avons l'impression d'en savoir un peu plus que vous. Nous pensons pouvoir travailler dans le sens de nos intérêts acquis mieux qu'avec le genre de gouvernement et de gouvernements territoriaux qui ont été instaurés dans le Nord canadien. Je ne parle pas du gouvernement du Yukon ou des Territoires du Nord-Ouest, mais du nôtre. Toutefois, il y a toujours dans d'autres sociétés de par le monde, des modèles que l'on a étudiés. Le meilleur exemple que je peux suggérer, c'est peut-être lorsque par le passé l'un de nos éminents éducateurs canadiens, je ne me souviens pas de son nom, je pense qu'il vient du Manitoba . . . est venu voir comment un système d'éducation peut fonctionner chez les peuples minoritaires. Dans les Territoires du Nord-Ouest nous nous battons avec notre propre système d'éducation. La radiodiffusion semble avoir fait le plus grand progrès surtout dans l'est de l'Arctique et là où les gens des régions immédiates étaient responsables des émissions; dans l'Ouest également, on utilise de plus en plus ce moyen pour atteindre les gens, qu'ils soient inuits ou dene. À mon avis il est très important de prendre bonne note qu'au moins nous communiquons avec nos gens dans nos langues par la radiodiffusion. Si vous visitez d'autres communautés et que vous regardez Radio Canada, vous remarquerez qu'il y a au moins certaines informations et annonces télédiffusées ou radiodiffusées en inuktitut ou en langue dene. Nous avançons à grands pas dans le domaine de la communication par le truchement de la radiodiffusion.

Le président: Monsieur McCauley, vous aviez une question?

M. McCauley: Merci, monsieur le président. Monsieur le ministre, voilà maintenant une semaine et demie que nous tenons des audiences publiques, et je remarque avec intérêt le contraste qu'il y a entre votre philosophie et celle d'autres groupes ayant comparu devant nous auparavant . . . celles des représentants des minorités visibles du Sud. Essentiellement votre philosophie semble être la suivante: donnez-nous les outils et nous ferons le reste. Mais d'autres groupes nous disent: donnez plus d'outils au gouvernement . . . Par exemple, plus de pouvoirs à la Direction du multiculturalisme; faites-en un ministère, accordez-lui plus d'argent et laissez la faire le travail. Je trouve que c'est un contraste intéressant. Nous pourrions peut-être organiser une tournée dans le Sud pour que vous rencontriez ces groupes et leur expliquiez les réalités de la vie.

M. Tologanak: Puis-je vous interrompre?

M. McCauley: Allez-y.

M. Tologanak: C'est comme celui qui nous avait demandé de faire une tournée en autobus . . . je crois que c'est un conservateur . . . excusez-moi mais il faisait partie du Comité. Il nous a dit prenez l'autobus à partir de Vancouver et parcourez tout le pays. À cela nous avons répondu . . .

M. McCauley: Vous avez refusé gracieusement?

M. Tologanak: . . . bien, je ne répéterai pas ce que nous avons dit.

[Text]

Mr. McCauley: In your proposals, I take it that we are talking here about a geographical area which would be represented by a territorial government. Can you give me an idea of the geography we are talking about?

Mr. Tologanak: That is a question I do not like to answer because we are in the process of . . . well, we have our constitutional alliance, which involves the west and the east; we have a western constitutional forum; then we have the Nunavut Constitutional Forum. We are talking about geography, in Nunavut. Our proposal basically is somewhere along the tree line. We are not saying the tree line, but somewhere along the tree line. We started that as Inuit with ITC as a discussion point. We have some differences between our Nunavut Constitutional Forum and the Western Constitutional Forum. They want to see the boundary go north and south as was outlined in the 1964 recommendation, but we see that the Inuit lands extend beyond the north and south boundaries, and we want to be able to represent all Inuit, as well as those people who live on our lands. So basically, we say: Somewhere along the tree line.

Mr. McCauley: So you are talking about a certain parallel north?

Mr. Tologanak: Yes.

Mr. McCauley: Thank you.

Mr. Mitges: Mr. Chairman, could I ask just one question?

The Chairman: Yes, Mr. Mitges.

• 0955

Mr. Mitges: Thank you very much, Mr. Chairman. You have said that you have been traditionally thought of as a minority people in Canada, so under an Inuit government how would you propose to protect the minority rights?

Mr. Tologanak: Mr. Chairman, we are considered to be the "smiling Eskimo". For some years, it has amounted to a product of many southerners and those Hollywood people as well. But just as any other Canadian, wants to express their rights, we want to live our way, with our lifestyle; we want to be able to practice it our own way, yet as well, to represent those who are a minority to us. We want to be recognized Canadians. We are a minority at the moment, but we want to be able to have our own government to show to the rest of Canada and the world that we can do our own job as well as anybody else, and still be Canadians.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges. Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Mr. Minister, can you explain what is the difference between your idea of self-government and the Indian's proposal of self-government? Or would that take too long?

[Translation]

M. McCauley: Je présume que dans vos propositions vous parlez d'une région géographique qui serait représentée par un gouvernement territorial. Géographiquement pouvez-vous me donner une idée de cette région?

M. Tologanak: Je n'aime pas répondre à cette question car nous sommes en train de . . . bien, nous avons notre alliance constitutionnelle, regroupant l'Est et l'Ouest; nous avons le *Western Constitutional Forum* et le *Nunavut Constitutional Forum*. À Nunavut nous parlons de géographie. Fondamentalement notre proposition suit la limite de la forêt. Nous ne disons pas que c'est la limite de la forêt, mais quelque part le long de cette limite. Ce fut le point de départ des discussions que nous avons eues en tant qu'Inuits avec Industrie et Commerce. Il y a certaines divergences entre le *Nunavut Constitutional Forum* et *Western Constitutional Forum*. Ils voudraient que la frontière aille du nord au sud comme c'est prévu dans la recommandation de 1964, mais nous voulons que les territoires inuits s'étendent au-delà des frontières nord et sud, nous voulons pouvoir représenter tous les Inuits, ainsi que les gens qui vivent sur nos territoires. Alors fondamentalement nous disons: quelque part le long de la limite de la forêt.

M. McCauley: Vous parlez donc d'un certain parallèle du nord?

M. Tologanak: Oui.

M. McCauley: Merci.

M. Mitges: Monsieur le président, puis-je poser juste une question?

Le président: Oui, monsieur Mitges.

M. Mitges: Merci beaucoup, monsieur le président. Vous dites qu'on vous a traditionnellement considéré comme un peuple minoritaire au Canada. Comment vous proposez-vous de protéger les droits des minorités sous un gouvernement inuit?

M. Tologanak: Monsieur le président, on nous considère comme les «esquimaux souriants». Pour un certain nombre d'années cela s'est résumé à un produit pour bon nombre de gens du sud et ceux d'Hollywood également. Mais comme n'importe quel autre canadien qui veut exprimer ses droits, nous voulons vivre à notre façon, selon notre mode de vie; nous voulons pouvoir pratiquer ce mode de vie à notre façon, tout en représentant ceux qui sont chez nous en minorité. Nous voulons être reconnus comme Canadiens. Pour l'instant nous sommes une minorité, mais nous voulons avoir notre propre gouvernement pour démontrer au reste du pays et au monde que nous pouvons nous occuper de nous-même aussi bien que n'importe qui d'autre, et être toujours des Canadiens.

M. Mitges: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Mitges. Monsieur Paproski.

M. Paproski: Monsieur le ministre, pouvez-vous nous expliquer la différence entre votre idée de l'autonomie politique et la proposition des indiens sur le même sujet? Ou est-ce que cela prendrait trop de temps?

[Texte]

Mr. Tologanak: Had I been able to, probably I could have made this submission 60 pages long.

Mr. Paproski: Maybe the question deserves a little more study on our part and, maybe, at a later date, you could have your research staff come up with a little brief for us in that regard. I think it might be useful to the committee.

Mr. Tologanak: Mr. Chairman, I represent the Nunavut Constitutional Forum, and I am speaking only for the Nunavut. I am not speaking for the Government of the Northwest Territories. So I think it is improper for me to be asked that I should write a paper on behalf of the Indians or the Dene people. With me being an Inuit or Eskimo, I guess most people would consider it improper for me to write any papers on their behalf. Perhaps you can recognize that. I do not know if they are going to come before your committee, sir, but they certainly are aware of what goes on.

Mr. Paproski: Okay. I have one other very short question. You have Greenland, Canada, the Soviet Union and Alaska all around here. Do any of your people speak Russian? Among those close to the Arctic Cap who have had contact with the Soviet Union, is there a dialect close to the Soviet language?

Mr. Tologanak: Mr. Chairman, I am glad that question came up. I studied languages as a special project because I could not take French in my high school days. I studied the Inuit languages. There are dialect differences right across the Northwest Territories to Greenland and Alaska. I am not really aware of what language or dialect the Soviet Union Inuit speak, but I am aware that the western Arctic people in the area of the Mackenzie Delta speak pretty close to, and understand, the people in Alaska. So there is a dialect difference that goes right across the circumpolar region of the world. I have been fortunate in being able to understand the dialects in the Northwest Territories, although I still have some difficulty with the Quebec and Labrador Inuit myself.

• 1000

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski. Mr. Minister, thank you. The brief that you have put to us presents a little different look at the problem which we have been committed to study. The questions that have been put to you, I think, indicate its reception by the committee, and show appreciation for the perspective that you bring to us. If in fact, as my members have indicated, there is further information you may want to give us before we complete our report, we would be delighted to receive it. You need only direct it either to myself or to my clerk, and you can be assured that it will be considered and included in our deliberations prior to that writing. For your attendance this morning, on behalf of all of my members, I do thank you.

[Traduction]

M. Tologanak: Si cela avait été possible, j'aurais probablement pu vous présenter un exposé de 60 pages.

M. Paproski: Peut-être que la question mérite que nous l'étudions davantage et peut-être que plus tard, vous pourriez demander à votre personnel de recherche de nous présenter un court mémoire sur la question. Je pense que cela serait utile au Comité.

M. Tologanak: Monsieur le président, je représente le Nunavut Constitutional Forum, et je ne parle qu'en son nom. Je ne suis pas le porte-parole du gouvernement des Territoires du nord-ouest. Donc je pense qu'il ne serait pas convenable de me demander d'écrire un document au nom des Indiens ou du peuple Dene. Étant un Inuit ou un Esquimau, je pense que la plupart des gens considéreraient qu'il n'est pas convenable que j'écrive un document en leur nom. Vous pouvez comprendre cela. J'ignore s'ils comparaitront devant le Comité, mais ils sont certainement au courant de ce qui se passe.

M. Paproski: Très bien. J'ai une autre très courte question. Tout autour d'ici vous avez le Groenland, le Canada, l'Union soviétique et l'Alaska. Y a-t-il de vos gens qui parlent le russe? Parmi ceux qui habitent près de la calotte polaire et qui ont eu des contacts avec l'Union soviétique, y a-t-il un dialecte se rapprochant de la langue soviétique?

M. Tologanak: Monsieur le président, je suis ravi que la question ait été posée. J'ai étudié les langues dans le cadre d'un projet spécial parce que à l'époque où je fréquentais l'école secondaire je n'ai pas pu apprendre le français. J'ai étudié les langues inuits. Il y a des différences entre les dialectes partout dans les Territoires du Nord-Ouest jusqu'au Groenland et en Alaska. J'ignore vraiment quelle langue ou dialecte parlent les inuits de l'Union soviétique, mais je sais que les gens de l'Arctique de l'ouest, dans la région du Delta du Mackenzie, parlent une langue qui se rapproche beaucoup de celle des gens de l'Alaska, qu'ils comprennent. Il y a donc une différence dans les dialectes partout dans la région circumpolaire du monde. J'ai été chanceux de pouvoir comprendre les dialectes des territoires du Nord-Ouest, quoique celui des Inuits du Québec et du Labrador me causent encore quelques difficultés.

M. Paproski: Merci.

Le président: Merci, M. Paproski. Monsieur le ministre, merci. Le mémoire que vous nous avez présenté, expose sous un jour un peu différent le problème qu'on nous a demandé d'étudier. Je pense que les questions qui vous ont été posées révèlent la façon dont le Comité a reçu ce mémoire. Elles montrent que l'on a apprécié le point de vue que vous nous avez exposé. En fait, comme les membres vous l'ont suggéré, si vous avez une autre information que vous voulez nous communiquer avant que nous ayons complété notre rapport, nous serons ravis de les recevoir. Il vous suffit de l'envoyer à moi ou à mon greffier, et vous pouvez être assurés qu'elle sera étudiée et incluse dans nos délibérations avant la rédaction du rapport. Au nom de tous les membres et en mon nom, je vous remercie d'avoir comparu devant nous ce matin.

[Text]

Mr. Tologanak: I would like to thank you, sir, and the members of the committee. I am glad to see some people did come back up north to visit us. Thank you.

The Chairman: Next we have Rosemary Cairns, President, Northern Women's Coalition. Good morning, Mrs. Cairns, and welcome. Perhaps I should explain that, as Mr. McCauley indicated a few moments ago, we have been a few weeks now into our hearing process. Our mandate specifically asks that we take a look at the resolutions, the possible solutions, models and mechanisms, whereby we may attack the concept of racism and its subsequent discrimination as practised. In order to assist us in that, we are delighted to have you with us this morning.

In order to really narrow in, however, on the issue of our mandate, and although we recognize that you may want to spend some time on taking a look at some of the problems, it would be most helpful if we could get your assistance in zeroing in on the solutions. Then we might hear a different perspective, perhaps, on those. Then, in the question and answer period, we might be able to expand on your perspective and proposed solutions and how you would see them working.

Mrs. Rosemary Cairns (President, Northern Women's Coalition): Mr. Chairman, hon. gentlemen, I am here as chairperson of the Northern Women's Coalition, but should indicate that, because of the time constraints, I have not been able to discuss this brief with the members of the coalition board who live in communities throughout the western Northwest Territories. Thus, I cannot speak for them in the sense of having shown copies of this presentation to all of them.

I found the description of your committee's mandate and purpose somewhat confusing. I am not sure who it is that you consider to be a visible minority in the north. Certainly I myself would not consider any of the aboriginal peoples of the north as a minority here. The only part of your mandate which it seemed to me I could speak to, involved racial tolerance, understanding, and harmony.

• 1005

Our organization, the Northern Women's Coalition, was founded earlier this year at a conference held here in Yellowknife which was attended by women from many of the communities in the western part of the Northwest Territories. The conference delegates discussed four main areas of concern: day care, education, training and health. They made a series of recommendations on these issues which the board was directed to follow up. The board currently is arranging for the opening of a resource centre here in Yellowknife and has begun producing a newsletter in order to carry out our mandate of sharing information and resources. Our board consists of 11 people, including 2 women from each of the 5 regions, as well as 2 board members at large. Perhaps I might indicate here that we do this on a voluntary basis and that many of us have full-time jobs and families to look after, as well.

[Translation]

M. Tologanak: Monsieur, je tiens à vous remercier, vous et les membres du Comité. Je suis heureux de voir que certaines personnes sont revenues dans le Nord nous rendre visite. Merci.

Le président: Ensuite nous avons Rosemary Cairns, présidente de la *Northern Women's Coalition*. Bonjour, madame Cairns, et bienvenue. Je devrais expliquer, comme l'a mentionné M. McCauley il y a quelques instants, que nous tenons des audiences depuis maintenant quelques semaines. Notre mandat demande précisément que nous étudions la résolution, les solutions, les modèles et les mécanismes possibles pour nous attaquer au racisme et à la discrimination qui en découle. Nous sommes ravis de vous avoir avec nous ce matin afin de nous aider dans ce travail.

Toutefois, pour nous limiter à notre mandat, et quoique nous reconnaissons que vous voudrez peut-être prendre le temps d'aborder certains problèmes, vous nous aideriez particulièrement en mettant l'accent sur les solutions. À ce moment-là, nous entendrions peut-être une perspective différente. Ensuite, pendant la période de questions, nous pourrions demander des précisions sur votre point de vue, sur les solutions proposées, et sur la façon dont vous verriez les choses.

Mme Rosemary Cairns (présidente, Northern Women's Coalition): Monsieur le président, messieurs, je suis ici à titre de présidente de la *Northern Women's Coalition*, mais je tiens à préciser qu'à cause du manque de temps, je n'ai pas pu discuter de ce mémoire avec les membres du bureau de la coalition qui habitent dans différentes localités partout dans la partie ouest des Territoires du Nord-Ouest. Ainsi, je ne peux parler en leur nom, puisqu'ils n'ont pas tous vu l'exemplaire de cet exposé.

J'ai trouvé que la description du mandat et du but de votre comité portait quelque peu à confusion. Je ne sais pas exactement qui vous considérez comme une minorité visible dans le Nord. Personnellement, je ne considérerais certainement aucun des peuples autochtones du Nord comme une minorité ici. Il me semble que le seul aspect de votre mandat, dont je peux parler, est la tolérance raciale, la compréhension et l'harmonie.

Notre organisation, la *Northern Women's Coalition*, a été fondée au début de l'année à l'occasion d'une conférence tenue ici à Yellowknife, à laquelle participaient des femmes de bon nombre de communautés de la région occidentale des Territoires du Nord-Ouest. Les déléguées à la conférence ont discuté de quatre principaux domaines d'intérêt: les garderies, l'éducation, la formation et la santé. Elles ont formulé une série de recommandations sur ces questions et ordonné au bureau d'y donner suite. Le bureau s'occupe présentement de l'ouverture d'un centre de ressources ici à Yellowknife et a commencé la publication d'un bulletin de nouvelles afin de s'acquitter de son mandat de partage de l'information et des ressources. Notre bureau est composé de 11 personnes, comprenant deux femmes de chacune des cinq régions, ainsi que de deux membres choisis dans la masse. J'ajouterai que nous faisons ceci bénévolement et que beaucoup d'entre nous

[Texte]

As I am sure you are aware, there are a number of other organizations dealing with issues of concern to women in the north. The Native Women's Association of the Northwest Territories has been hard at work on such issues as training, health, nutrition and many other concerns for a number of years now, and I am sure they could, and will, indicate to you the scope of their work. The Inuit Women's Organization was formed in Frobisher Bay earlier this year. Our coalition is not in any way in competition with these established organizations. We are attempting to meet certain needs for communication, information-sharing and analyses of issues which our members feel do exist. Both native and non-native women belong to the coalition and to its board. We share concerns on common issues and work together on them. But I think it is probably fair to say, on behalf of the non-native women who belong to the coalition, that we recognize regarding certain issues in the north only those people who were born here can speak; that those of us who have chosen to live here can only indicate our support for the direction they have chosen. I believe all our members, as women, share concerns related to the quality of life for ourselves, our families and our communities. I would like, if I may, to add a few brief personal comments of my own which I think may relate to your committee's mandate.

I have two children, one four years old and one six months old, both of whom were born in Yellowknife. They attend the parent-run day-care centre in Yellowknife. It is a day-care centre which is attended by children of many racial backgrounds, and I believe it is one of a number of such institutions which hold out great hope for our future. Our children are there as children, and they relate to other children as children—not as representatives of a particular racial category. I believe they are learning together from the beginning, to live together without the sort of stereotypes and myths which many of us carry around as adults. I think it is a hopeful sign for the future that our children are growing up together, calling one another by their given names, and not by any other sort of name.

That is not to say that the children should be ignoring their culture or that of the aboriginal peoples. It would be ideal for day-care centres, for example, to be able to reflect in their programs the aboriginal cultures of the north, but it is very difficult to do that as long as funding for day care services is minimal. I think it would be wonderful if there were sufficient money to be able to have programs which would teach native languages to all the children, for example.

Unfortunately, the care of pre-school children in our society, unlike the care of school-age children, is not seen as a priority which our society wishes to fund in the way I believe it should be financed. Because of the poor financing system for day care, many of the day-care centres in the Northwest Territories have

[Traduction]

ont des emplois à plein temps et des familles dont ils doivent également s'occuper.

Comme vous le savez sans doute, il y a beaucoup d'autres organisations qui s'occupent des questions intéressant les femmes dans le Nord. L'Association des femmes autochtones des Territoires du Nord-Ouest travaille très fort sur des questions comme la formation, la santé, la nutrition et beaucoup d'autres sujets d'intérêt depuis bon nombre d'années et je suis sûre qu'elles pourraient vous indiquer leur champ d'action et qu'elles le feront. La *Inuit Women's Organization* a été créée à Frobisher Bay plus tôt cette année. Notre coalition n'est en aucune façon en compétition avec ces organisations établies. Nous essayons de répondre à certains besoins de communication, de partage d'information et d'analyse des questions, besoins qui existent selon nos membres. Les femmes autochtones, comme les femmes non autochtones, font partie de la coalition et de son conseil. Nous partageons des intérêts sur des questions communes et nous y travaillons ensemble. Mais je pense qu'il est probablement juste de dire, au nom des femmes non autochtones qui font partie de la coalition, qu'au sujet de certaines questions touchant le Nord nous estimons que seules celles qui sont nées ici peuvent en parler; celles d'entre nous qui ont choisi de vivre ici peuvent simplement manifester leur appui pour l'orientation qu'elles ont choisie. Je crois que tous nos membres, en tant que femmes, partagent les préoccupations touchant la qualité de la vie pour nous-mêmes, pour nos familles et pour nos communautés. Si vous le permettez, j'aimerais ajouter un petit commentaire personnel, qui, je pense, est pertinent au mandat du Comité.

J'ai deux enfants, l'un a quatre ans et l'autre six mois, et les deux sont nés à Yellowknife. Les deux fréquentent une garderie gérée par les parents à Yellowknife. C'est une garderie fréquentée par des enfants de races différentes et je crois que c'est là une institution parmi d'autres qui offre de grands espoirs pour notre avenir. Nos enfants sont là en tant qu'enfants et ils ont, avec les autres enfants, des rapports d'enfants... ils ne sont pas là en tant que représentants d'une catégorie raciale particulière. Je pense qu'ils apprennent dès le début à vivre ensemble sans les genres de stéréotypes et de mythes que beaucoup d'entre nous ont comme adultes. Je pense que c'est un signe d'espoir pour l'avenir que nos enfants grandissent ensemble, s'appelant l'un l'autre par leur nom et non par toutes sortes d'autres noms.

Cela ne signifie pas que les enfants devraient ignorer leur culture ou celle des autochtones. L'idéal serait que les garderies puissent, par exemple, refléter dans leur programme les cultures autochtones du Nord, mais cela sera très difficile tant longtemps que le financement accordé au service de garderies sera maintenu au minimum. Par exemple, je pense que ce serait merveilleux s'il y avait suffisamment d'argent pour avoir des programmes d'enseignement des langues autochtones à tous les enfants.

Malheureusement, contrairement aux soins apportés aux enfants d'âge scolaire, le soin des enfants pré-scolaires n'est pas une priorité que notre société désire financer, comme elle le devrait à mon avis. Étant donné le système de financement lamentable pour les garderies, bon nombre de garderie dans les

[Text]

to concentrate, first, on providing care for the children, and must move cultural programs far down the list of priorities to await the day when the day-care centres will have all the money they need to operate properly.

I would suggest to you that, perhaps, in making recommendations on solutions, a worthwhile step might be to recommend that the federal government begin to place a far higher priority on the funding of all care services for pre-school children. It seems to me that it is a far more positive step in the long run for our society as a whole to try and bring up children who are not plagued by racial stereotypes than to try and change the ideas of adults later on. Thank you.

The Chairman: Thank you, Mrs. Cairns. Mr. Lewycky.

• 1010

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. I was interested in the model you gave by way of illustration of the Yellowknife Day-Care Centre. What languages are used in the day-care centre, please? Are any of the aboriginal languages, used here, or is there only English?

Mrs. Cairns: Not, Mr. Chairman, in a structured sense. There are staff workers at the day-care centre who speak French, for example; so some of the programs take place in French. But that is purely a function of the people who are hired on staff. If they happen to have a skill like that it can be used. But there is not the money to provide a kind of program where you would deliberately hire people to bring them in. As well, the children who would speak their native languages at home would, I assume, continue to speak them to one another at the day-care centre; it is certainly not discouraged.

Mr. Lewycky: That is really the line of questioning I am interested in. Of the staff at the Yellowknife Day-Care Centre, what groups are represented? How large is the staff? What people are employed as staff?

Mrs. Cairns: Mr. Chairman, at one time I was quite heavily involved in this organization. I am not any more, except as a parent who has a child there. I would say that there are probably somewhere around one dozen people employed. I would imagine that, very probably, two of them are French-speaking people originally. I believe there is a program under which a native person has been hired to work on a training basis at the day-care centre.

The Chairman: Mrs. Cairns, I apologize for having to ask you to do this. Our sound system should be better; it is not. The room seems somehow to swallow up sound, which is unfortunate, and my members are having a great deal of difficulty in hearing you.

An hon. Member: Maybe we could all cuddle up together?

The Chairman: Yes. Maybe we could crawl into the centre. I am distressed that this is happening, and with the money that we are spending in order to try to accommodate sound, it should not be happening. However, it is, and perhaps we will try to deal with that when we ultimately deal with the

[Translation]

Territoires du Nord-Ouest doivent d'abord se concentrer sur les soins de garderie aux enfants, et les programmes culturels sont relégués tout au bas des listes de priorités en attendant le jour où les garderies auront tout l'argent nécessaire pour fonctionner convenablement.

À mon avis, parmi les solutions que vous recommanderez, une mesure valable serait de recommander que le gouvernement fédéral accorde une plus grande priorité au financement des garderies aux enfants pré-scolaires. À mon sens, c'est une mesure beaucoup plus positive à long terme pour notre société dans son ensemble, d'essayer d'éduquer des enfants qui ne sont pas influencés par les stéréotypes raciaux au lieu d'essayer de changer les idées des adultes par la suite. Merci.

Le président: Merci, madame Cairns. Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président. Le modèle que vous avez donné pour expliquer la garderie de Yellowknife m'a intéressé. Quelles langues utilise-t-on dans ces garderies, s'il vous plaît? Est-ce qu'on parle des langues autochtones, ou s'agit-il uniquement de l'anglais?

Mme Cairns: Pas de façon organisée, monsieur le président. Il y a des employés à la garderie qui parlent français, donc, certains programmes se donnent en français. Mais c'est uniquement en fonction des personnes qui sont embauchées. S'il se trouve qu'elles ont une compétence comme celle-là, on peut y faire appel. Toutefois, il n'y a pas d'argent pour offrir le genre de programmes exigeant qu'on embauche certaines personnes. En outre, les enfants qui parlent leur langue maternelle au foyer continueraient, je présume, de s'en servir pour communiquer entre eux à la garderie; nous ne décourageons certainement pas cette initiative.

M. Lewycky: C'est justement le genre de question qui m'intéresse. Du personnel à la garderie de Yellowknife, quels groupes sont représentés? A combien se chiffre votre personnel? Qui sont vos employés?

Mme Cairns: Monsieur le président, à une certaine époque, j'étais très mêlée à cette organisation. Ce n'est plus le cas, sauf comme parent d'un enfant. Je dirais qu'il y a probablement une douzaine d'employés. Je crois que fort probablement, deux de ces employés sont à l'origine d'expression française. Je crois que dans le cadre d'un programme, un autochtone a été embauché comme stagiaire à la garderie.

Le président: Madame Cairns, je m'excuse de devoir vous poser cette question. Notre système de son pourrait être meilleur qu'il ne l'est. La pièce fait écho et fort malheureusement, les membres du Comité éprouvent beaucoup de difficulté à vous entendre.

Une voix: Peut-être pourrions-nous tous nous rapprocher?

Le président: Oui. Peut-être pourrions-nous nous glisser au centre. Je suis désolé que cela se produise; compte tenu de ce que nous dépensons pour le son, cela ne devrait pas arriver. Toutefois c'est ainsi, peut-être pourrions-nous régler le problème lorsque nous traiterons avec l'entreprise qui nous

[Texte]

company which provides the sound systems. But if you could pull the mike very close to you and assist us by, perhaps, speaking a little louder, we will try to accommodate ourselves to the service.

Mr. Lewycky: Mrs. Cairns, you mention that your coalition consists of a board of 11 people, and you said that there are native as well as non-native people on it. Are there any Inuit on there, as well? When you say "native", are you referring to Indian natives or Inuit natives? Could you just give us a clear picture, a more precise breakdown?

Mrs. Cairns: Okay. When I say "native", I refer to Dene and Métis.

Mr. Lewycky: I see.

Mrs. Cairns: When we formed the board of the coalition, we looked at the five regions essentially in the western Northwest Territories, and there are in almost each case, there are representatives of both or either Dene or Métis and non-native women from each region. So there are two people, one native and one non-native woman, from each region.

Mr. Lewycky: I am still not clear. Some of the regions will be predominantly, of course, Inuit. Are you saying that there are no Inuit on your board?

Mrs. Cairns: Well, our association at this point is based in the western Northwest Territories, and there is, as I pointed out, an Inuit women's organization, which was formed in Frobisher Bay last year or earlier this year. We would see ourselves as assisting them in any fashion we could but, with our membership being in the western Northwest Territories, that tends to be at this point where we are concentrating our work.

Mr. Lewycky: So in other words, the Northern Women's Coalition is basically the western Arctic. That you are talking about?

Mrs. Cairns: Probably the western Northwest Territories rather than the western Arctic.

Mr. Lewycky: Okay. Thank you.

The Chairman: Mr. McCauley.

• 1015

Mr. McCauley: Mrs. Cairns, have you considered the possibility that your idea of a day-care centre where children from various backgrounds are brought together would affect the traditional child-rearing practices of the Inuit people?

Mrs. Cairns: Of the Inuit people? I do not feel that is something I could speak to. The Inuit women who have organized in Frobisher Bay are dealing with that issue. They are attempting to develop models, which would fit more closely with their traditional ways of raising children. I cannot speak to that with any authority, I am afraid. I do not speak on their behalf.

Mr. McCauley: But if other native women's groups are organizing, their own day-care centres, I take it from what you

[Traduction]

fournit le système de son. Peut-être pourriez-vous rapprocher votre micro et parler un peu plus fort; nous allons tenter de nous accommoder de la situation.

M. Lewycky: Madame Cairns, vous mentionnez que votre coalition est constituée d'un conseil de 11 personnes, et vous dites que des autochtones et des non autochtones y sont représentés. Y a-t-il aussi des Inuit? Vous dites «autochtones», est-ce que vous voulez dire des autochtones indiens ou des autochtones inuits? Pourriez-vous nous donner un aperçu plus clair, une ventilation plus précise?

Mme Cairns: Très bien. Lorsque je dis «autochtones», je veux parler des Dénés et des Métis.

M. Lewycky: Je vois.

Mme Cairns: Lorsque nous avons constitué le conseil de la coalition, nous nous sommes tournés essentiellement vers les cinq régions de l'ouest des Territoires du Nord-Ouest, et donc dans presque chaque cas, il y a des représentants soit des Dénés ou des Métis ou des deux, et des femmes non autochtones de chaque région. Il y a donc deux personnes, une autochtone et une non autochtone de chaque région.

M. Lewycky: Je ne comprends toujours pas. Certaines régions seraient surtout inuites, bien sûr, Dites-vous qu'il n'y a aucun Inuit au conseil?

Mme Cairns: Notre association à ce moment-ci se trouve dans la partie occidentale Territoires du Nord-Ouest, et il existe, comme je l'ai souligné, une association de femmes inuites constituée à Frobisher Bay l'an dernier ou plus tôt cette année. Nous sommes disposés à les aider dans toute la mesure du possible, mais puisque nos membres sont dans la partie occidentale des Territoires du Nord-Ouest, pour l'instant, c'est là que nous concentrons notre travail.

M. Lewycky: Donc, en d'autres termes, la coalition des femmes du Nord représente essentiellement l'ouest de l'Arctique. C'est ce que vous voulez dire?

Mme Cairns: Plutôt la partie occidentale des Territoires du Nord-Ouest que l'ouest de l'Arctique.

M. Lewycky: Très bien. Merci.

Le président: Monsieur McCauley.

M. McCauley: Madame Cairns, avez-vous songé que votre idée d'une garderie regroupant des enfants de diverses cultures pourrait porter atteinte aux pratiques traditionnelles des Inuit en matière d'éducation des enfants?

Mme Cairns: Des Inuit? Je ne crois pas vraiment pouvoir vous répondre. Les femmes inuits qui se sont organisées à Frobisher Bay s'occupent de cette question. Elles tentent de mettre sur pied des modèles qui se conformeraient plus étroitement à leur façon traditionnelle d'élever des enfants. Je ne saurais parler de cette question avec la moindre autorité, je le crains. Je ne parle pas en leur nom.

M. McCauley: Mais si les autres groupes de femmes autochtones organisent leur propre garderie, j'en conclus,

[Text]

said, does not that not indicate that your concept of a day-care centre would be a problem?

Mrs. Cairns: Well, day-care is a fairly complex area. What we are finding in the Northwest Territories probably is that people are adapting different models and finding different ways of meeting their children's needs. I am saying that this is an example which I feel is a healthy one. But I think the comment I made about financing holds true with every form; there just is not sufficient money to allow people to experiment and develop the kinds of systems they feel are necessary.

Mr. McCauley: The funding aspect of your proposal is interesting in that it has certain implications in my view with regard to government programs. Funding a day-care centre along the lines that you described here, if it were feasible, would be a good idea. But probably, it would have to be a targetted kind of program, as opposed to a general federal government program throughout the country for day-care centres; whereas in terms of visible minorities, we would want to target that money because, in other parts of the country, we would not be achieving the same kind of thing; We would be funding day-care centres—which is another argument—but we would be funding them for the white majority, for example. So it has certain implications in terms of decentralization and the targeting of federal dollars. And it would have some implications I think, as far as we are concerned, in terms of what kind of recommendations we would make.

• 1020

Now I have one last question. Did I understand you correctly to say that you would like your children to be taught the Inuit language at the day-care centre?

Mrs. Cairns: Perhaps some of the Dene languages, yes. Something I have been attempting to do myself very recently is to learn, with some difficulty, some of the basic phrases in Dogrib. You know, to be able to communicate with people is very important; when you can talk in your own language, that is vital. But it is much easier when the children start from the very beginning. I think all language research has indicated that. When children start early to speak a number of different languages, it is much easier for them to learn them. I know it is definitely much easier for my daughter; when she picks up the phrases, she certainly finds it much easier to learn.

Mr. MacCauley: Thank you.

The Chairman: Mrs. Cairns, you indicated to us that you had spent some time actively involved with the centre and that now you find yourself, as a parent, only bringing your child to it. Have you been able to go in and watch the children socializing, and to determine whether or not, within the context of the day-care centre, they form groups; whether there seems to be the kind of mix between the visible minorities and the other children which is hoped this kind of context will produce? Or is it like we have seen in other models and, schools that, even though there is a large racial mix, when they enter the cafeteria or the playground, whatever, they display a

[Translation]

d'après ce que vous dites, que cela ne montre pas que votre concept d'une garderie pose un problème?

Mme Cairns: Les garderies sont un domaine assez compliqué. Nous constatons en fait dans les Territoires du Nord-Ouest que les gens adaptent divers modèles et trouvent différentes façons de répondre aux besoins de leurs enfants. J'estime que c'est là une situation des plus saine. Toutefois, je crois que mes remarques au sujet de financement demeurent justes, quelle que soit la forme de la garderie; il n'y a tout simplement pas suffisamment d'argent pour permettre aux gens d'expérimenter et d'élaborer les systèmes qu'ils estiment nécessaires.

M. McCauley: L'aspect financement de votre proposition est intéressant puisqu'elle comporte, à mon avis, certaines répercussions pour les programmes gouvernementaux. Le financement d'une garderie de la manière que vous décrivez ici, si possible, serait une bonne idée. Toutefois, il faudrait probablement qu'il s'agisse d'un genre de programme à objectifs, plutôt que d'un programme général du gouvernement fédéral visant les garderies à travers le pays; par ailleurs, en ce qui concerne les minorités visibles, nous voulons avoir des objectifs pour cet argent, car dans d'autres parties du pays, nous ne réaliserons pas le même genre de choses; nous nous trouverions à financer des garderies—c'est là un autre argument—mais ce serait pour la majorité blanche, par exemple. Cela a donc certaines répercussions sur la décentralisation et à l'affectation des fonds fédéraux. Et cela en aurait également, à mon avis, sur les recommandations que nous devrions faire.

Maintenant, j'ai une dernière question. Ai-je bien compris que vous aimeriez que l'on enseigne la langue inuit à vos enfants à la garderie?

Mme Cairns: Peut-être l'une des langues dénés, oui. Récemment j'ai moi-même essayé d'apprendre, avec peine, certaines phrases en dogrib. Vous savez, c'est très important de pouvoir communiquer avec les gens, de parler leur langue. Mais c'est tellement plus facile lorsque les enfants commencent à apprendre dès le jeune âge. Je pense que toutes les recherches en langue l'indiquent. Lorsque les enfants commencent à parler très jeunes plusieurs langues, c'est beaucoup plus facile pour eux de les apprendre. Je sais que c'est certainement plus facile pour ma fille, lorsqu'elle mémorise des phrases, elle semble les apprendre beaucoup plus facilement.

M. McCauley: Merci.

Le président: Madame Cairns, vous nous avez dit que vous aviez à un certain moment participé activement à la garderie et que maintenant, en tant que parent, vous ne faites qu'y amener votre enfant. Avez-vous l'occasion d'y aller, de voir si les enfants ont des contacts sociaux entre eux, s'ils forment des groupes dans la garderie, s'il semble y avoir entre les minorités visibles et les autres enfants les liens que l'on espère de cette expérience? Ou au contraire est-ce comme dans les autres modèles que nous avons vus et dans les écoles, où même s'il y a un mélange racial important, lorsqu'ils vont à la cafétéria, sur le terrain de jeu ou ailleurs, ils ont tendance à rechercher les

[Texte]

natural preponderance of children to look for other children who look like them and to play together? Are you finding that kind of thing happening in the day-care centre, or are you able to tell?

Mrs. Cairns: I would hope it is not an idealistic comment that I am making. But the only groups I see are age groups. Obviously certain children of certain ages have much more in common. Certainly, I see in my own daughter that . . . well, the other children are children. She calls them by their names; she does not see them as belonging to any particular racial category or so on. I feel a little uncomfortable in some ways, having brought forward the example of a day-care centre, because it seems like we are almost distorting the sense of it.

The Chairman: I do not want you to feel uncomfortable, because this is not an idea so unique that we are sort of jumping in on it to try to analyse it and tear it apart. It is something that, in fact, has got some universality, in the sense that we have heard many witnesses who felt this kind of concept in the educational system to be an answer for trying to do away with discrimination and racism. And I ask that only in the sense of trying to see whether you have been able to test the feeling, if I can put it in that term, by being able to go and watch it work, and tell us, Yes, not only do I think it should work; it is. It is for that reason that I pursue this line of questioning. How old is the child you have in the centre?

• 1025

Mrs. Cairns: I have two actually. One is four years of age and one is six months old.

The Chairman: Thank you. Is the four year old inviting playmates and other centre people home? Is the community small enough that she, in fact, can say, Mom, can I bring Matt or Hank or Henry home?

Mrs. Cairns: Certainly. What we tend to do is run into people on the street more than anything else, and I sometimes feel she knows more people in Yellowknife than I do. I guess what I was trying to suggest when I said that I felt somewhat uncomfortable in discussing this, is because it is almost an artificial issue—to me anyway. Sometimes, when people discuss it, you almost get the feeling that they are sort of holding up the minority groups or whatever they conceive as minority groups and saying we have x number of this group and y number of this group, and that is not what I am trying to convey at all. I was trying to say essentially that attitudes are what is important. When the children do not start out with an attitude of seeing people as belonging to categories, I think that bodes well for the future, and that they certainly will be healthy in their attitudes.

The Chairman: Again, I think we share that kind of perception. The difficulty we have, and maybe it is a difficulty with testing, maybe it is a difficulty with taking a look at things and trying to measure them, and compartmentalize them for the purpose of measurement . . . but we have had these socialization types of examinations of groups such as this. We have found that, even though they appear to be

[Traduction]

enfants qui leur ressemblent, et à jouer avec eux? Trouvez-vous que ce genre de chose se produit dans les garderies?

Mme Cairns: J'espère que je ne fais pas un commentaire idéaliste. Mais les seuls groupes que je vois sont des groupes d'âge. Évidemment, certains enfants d'un certain âge ont beaucoup plus de choses en commun. Certainement, je vois chez ma propre fille que . . . Bien, les autres enfants sont des enfants. Elle les appelle par leur nom, elle ne les considère pas comme appartenant à une catégorie raciale particulière et ainsi de suite. Je suis un peu mal à l'aise d'avoir présenté l'exemple de la garderie, car nous semblons presque en déformer le sens.

Le président: Je ne veux pas que vous vous sentiez mal à l'aise, car ce n'est pas une idée tellement unique que nous nous précipitions dessus pour l'analyser et la disséquer. En fait c'est quelque chose d'un peu universel puisque bon nombre de témoins nous ont dit que ce genre de système d'éducation était à leurs yeux, la solution pour essayer d'éliminer la discrimination et le racisme. Je vous pose la question seulement pour déterminer si vous avez pu sentir l'atmosphère en vous y rendant et en voyant comment cela fonctionne, et si vous pouvez nous dire: oui, non seulement je pense que cela devrait fonctionner, mais cela fonctionne. C'est pour cette raison que j'ai posé ces questions. Quel âge à votre enfant qui fréquente la garderie?

Mme Cairns: En fait j'en ai deux. L'un a quatre ans et l'autre six mois.

Le président: Merci. Est-ce que celui de quatre ans invite les compagnons de jeu et d'autres enfants de la garderie à la maison? La communauté est-elle suffisamment petite qu'elle peut dire, maman, puis-je amener Matt, Hank ou Henry chez moi?

Mme Cairns: Certainement. Habituellement nous rencontrons plus souvent les gens dans la rue et j'ai parfois l'impression qu'elle connaît plus de monde que moi à Yellowknife. Ce que je voulais dire lorsque je disais que j'étais un peu mal à l'aise d'en discuter, c'est parce que cela me semble une question presque artificielle . . . du moins pour moi. Parfois, lorsque les gens en discutent, vous avez presque l'impression qu'ils montrent les groupes minoritaires ou ce qu'ils perçoivent comme des groupes minotaires et disent nous avons x nombre de ce groupe et y nombre de ce groupe; ce n'est pas du tout le message que je veux transmettre. J'essayais essentiellement de dire que ce qui est important, ce sont les attitudes. Lorsqu'au départ les enfants ne voient pas les gens comme appartenant à des catégories, cela augure bien pour l'avenir et ils auront certainement de saines attitudes.

Le président: Encore une fois, je pense que nous partageons ce genre de perception. La difficulté que nous avons, et c'est peut-être difficile d'en faire l'essai, d'essayer de regarder les choses et de les mesurer, de les catégoriser pour pouvoir les mesurer . . . Mais nous avons eu des examens de groupe centrés sur la socialisation comme celui-ci. Nous avons constaté que même, s'il semble y avoir de très bons rapports sociaux entre

[Text]

socializing very well and they appear to be almost non-cognizant of the differences between themselves which, obviously, is the attitudinal change that you would want to see happen, when you start asking them questions the answers are surprising. Would you have them visit this country? When we ask questions such as: Would you have them be citizens of this country? Would you invite them home? Would you invite them to a party? Would you have them as a best friend? Would you marry one? then, all of a sudden the beautiful example which we think we have found breaks down, because the percentage answers to those types of questions suddenly start producing results we did not think were there. And these are the kinds of tests that we have seen; that we have been exposed to as a committee up to this point. So that really, I guess, is what is behind my series of questions to you in asking what your experience has been and whether or not it has gone beyond just sort of looking at the system and saying that all these children are there and appear to be doing very well. I am not trying to be critically analytical, but I am trying to determine whether or not there is more to this day-care centre than meets the eye, because we have had these other examples which look good to the eye but, upon analysis, found did not quite hold up.

Mrs. Cairns: If I may, I would like to explain part of what I said earlier. I am sure this is not what you are saying, but I almost get the feeling that you are asking me as well to categorize people in this sense: Do native people come and visit my home? I mean, instead of the perception that I have "friends" who come and visit my home; my daughter has friends who come and visit my home. Some of the people are native people; some of them are not, but it is . . . You know, sometimes one gets the feeling that one sort of has to . . . I am sorry; I am sure you have encountered a lot of people experiencing difficulty in talking about it in the sense that one does not wear friends like merit badges, where they belong to certain groups.

The Chairman: Sure. I think anyone who did that would be part of the problem and not part of the solution. I certainly agree with that. Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Mrs. Cairns, how long have you lived in this area?

Mrs. Cairns: I have been here for eight years.

Mr. Paproski: Where did you live previous to living here?

Mrs. Cairns: Toronto.

An hon. Member: Where is that?

Mr. Paproski: Well, you know the problems they have in Toronto. Talk about racism and discrimination! I mean, it is nice to be up here where you do not find any of that. I think that in this particular area there is less . . .

An hon. Member: You are pushing it!

• 1030

Mr. Paproski: No, I am not pushing it. I am very sincere. We have travelled across the country now and, as we came towards the prairies, we found on a scale of 1 to 10, racism and

[Translation]

eux et presque inconscient des différences qui existent entre eux, on constate un changement d'attitude lorsqu'on leur pose des questions; les réponses sont surprenantes. Lorsque nous leur demandons par exemple: Voudriez-vous qu'ils visitent ce pays? Voudriez-vous qu'ils soient citoyens de ce pays? Les inviteriez-vous chez vous? Les inviteriez-vous à une fête? En feriez-vous votre meilleur ami? Est-ce que vous vous marieriez avec l'un d'eux? Tout d'un coup, tout ce bel exemple que nous pensions avoir trouvé s'écroule parce que le pourcentage de réponses à ce type de questions vous donne soudain les résultats que nous n'anticipions pas. Voilà les tests que nous avons vus, auxquels on nous a exposés en tant que Comité jusqu'à présent. Donc sous-jacente à la série de questions que je vous ai posées sur votre expérience, il y en a une autre: est-ce que vous êtes allée plus loin que simplement regarder le système et dire que tous ces enfants-là semblent se comporter très bien. Je ne veux pas faire une analyse critique, mais j'essaie d'établir si oui ou non cet exemple de garderie va au-delà des apparences, car nous avons eu ces autres exemples qui paraissaient excellents à première vue, mais qui n'ont pas résisté à l'analyse.

Mme Cairns: Si vous me permettez, j'aimerais expliquer une partie de ce que j'ai dit tout à l'heure. Je suis sûre que vous ne dites pas cela, mais j'ai presque l'impression que vous me demandez également de catégoriser les gens de cette façon: est-ce que les autochtones viennent chez moi me visiter? Au lieu de me demander si j'ai des amis qui viennent me rendre visite. Ma fille a-t-elle des amies qui viennent chez moi. Certaines de ces personnes sont des autochtones, d'autres non, mais c'est . . . Vous savez, on a parfois l'impression que l'on doit . . . Je m'excuse, je suis sûre que vous avez rencontré beaucoup de gens qui avaient de la difficulté à en parler dans le sens que l'on ne porte pas ses amis comme un écusson pour bonne conduite, lorsqu'ils appartiennent à certains groupes.

Le président: Bien sûr. Je pense que quiconque agirait ainsi serait plutôt une cause du problème qu'une solution. Je suis certainement d'accord sur cela. Monsieur Paproski.

M. Paproski: Madame Cairns, depuis combien de temps vivez-vous dans cette région?

Mme Cairns: Je vis ici depuis huit ans.

M. Paproski: Où viviez-vous auparavant?

Mme Cairns: À Toronto.

Une voix: Où est-ce?

M. Paproski: Bien, vous êtes au courant des problèmes qu'ils ont à Toronto. Voulez-vous du racisme et de la discrimination, en voilà! Je veux dire, ce doit être bien d'être ici et de ne pas avoir tout cela. Je pense que dans cette région il y a moins . . .

Une voix: Vous allez trop loin!

M. Paproski: Je vous parle tout à fait sincèrement. Dans nos voyages à travers le pays, nous avons constaté que dans les Prairies, le racisme figurait entre 4 et 5 sur une échelle de 1 à

[Texte]

discrimination is about a 4 and a 5 but, in Toronto, I would say it is about 8 or 9. I do not know what we are going to find in Vancouver and, maybe, down south in Edmonton. But it is interesting to see that you are using day care as a model for educating the young. That is where it should begin. We appreciate that. Thank you.

The Chairman: Mr. Lewycky, you had another short question?

Mr. Lewycky: Yes, just a short question. We have been talking solely about day care, and I am just wondering whether that is the *raison d'être*, the reason, for the coalition. Do you have other objectives or goals? Could you maybe provide us with a copy of your constitution or your objectives, or any other material which might be helpful?

Mrs. Cairns: I certainly could send one on to you. I guess that is why I said in the beginning that I found it a little difficult to know exactly what kind of presentation you were expecting from our group. It really is in the organizational stages. I put forward day care as a personal response to the terms of your mandate, when you were looking for solutions to problems.

Mr. Lewycky: Is there anything else in your objectives or your mandate, as a coalition, which deals with some of the other issues we are discussing?

Mrs. Cairns: Well, I indicated that there were four main areas of concern dealt with at the founding conference of the coalition. Those were education, training, health and day care.

Mr. Lewycky: Okay. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky. Mrs. Cairns, thank you very much for coming.

Mrs. Cairns: Thank you.

The Chairman: I perhaps should have indicated before, but will do so now, for the purpose not only of yourself but for those witnesses to follow, that I think we perhaps have a tendency sometimes, as parliamentarians who work with the system all the time, to forget that systems can appear a little overbearing and, certainly, strange at the very least. Perhaps I have failed as a chairman from time to time to try to break down the formality of the proceeding—I mean, in the sense of people, who have not had the experience of parliamentary committees, flying into town, doing their thing, and flying out again. Perhaps we are too structured . . . well, I cannot think of the word to describe it properly but, in any event, I would compliment you on coming before the committee, putting to us your thoughts and experiencing some questions that you found difficult to deal with. That is reasonable because they were difficult questions and were intended to be, so that we may take a look at a very difficult issue. You handled them well. On behalf of the committee I would thank you for that. Hopefully, through those short and inadequate words, I would like to make all witnesses feel at ease in coming before us. We certainly are not about trying to make the task difficult; we want to make it as easy as possible for witnesses to come and dialogue with us. In that way, we are going to be able to make our job just a little easy. Thank you.

[Traduction]

10, alors qu'il atteindrait de 8 à 9 à Toronto. Je ne sais pas ce qu'il en est à Vancouver ou à Edmonton. Mais c'est en effet dans les garderies d'enfants qu'il faut commencer à inculquer ces idées aux jeunes.

Le président: Vous avez une autre question, monsieur Lewycky?

M. Lewycky: Comme nous avons parlé uniquement des garderies d'enfants, je me demande si c'est l'unique raison d'être de la coalition. Avez-vous d'autres objectifs? Pourriez-vous nous exposer vos objectifs?

Mme Cairns: Je vous ai justement expliqué au début que nous ne savions pas au juste à quoi vous vous attendiez. Notre organisation existe en effet depuis très peu de temps. J'ai parlé des garderies d'enfants, pensant que cela pourrait constituer une des réponses aux problèmes qui se posent à vous.

M. Lewycky: Est-ce que votre coalition s'occupe d'autres questions qui nous intéressent?

Mme Cairns: Notre coalition s'intéresse essentiellement à quatre problèmes: l'éducation, la formation, la santé et les garderies d'enfants.

M. Lewycky: Parfait. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky. Je vous remercie, madame Cairns, de votre intervention.

Mme Cairns: C'est moi qui vous remercie.

Le président: Nous autres, députés, qui avons l'habitude du système, avons sans doute tendance à oublier qu'il peut paraître étrange, voire intimidant aux autres. J'ai peut-être failli à mes responsabilités de président en ne faisant pas un plus gros effort pour rompre la glace de façon à mettre plus à l'aise les témoins qui viennent ici pour déposer devant le Comité. Quoiqu'il en soit, je tiens à vous remercier d'être venue pour faire valoir votre point de vue et pour avoir répondu à nos questions auxquelles il ne vous a pas toujours été aisé de trouver une réponse. Mais il ne faut pas oublier que le sujet lui-même n'est guère facile. Donc, au nom des membres du Comité, je vous remercie très vivement. J'espère que les témoins qui vont vous suivre se sentiront maintenant plus à l'aise, car loin de chercher à compliquer votre tâche, nous voulons au contraire faciliter le dialogue. Je vous remercie.

[Text]

Mrs. Cairns: Thank you.

The Chairman: We now have the Northwest Territories Arts and Crafts Council, Colleen Flaherty, Co-ordinator. Good morning, and welcome.

• 1035

If you were here, you will have heard me say to the previous witness that, although we are mandated, obviously, of necessity to be talking—at least in part—about some of the difficult problems that racism and discrimination give rise to, we are most interested in taking a look at the solutions. If, in the process of presenting your comments to us this morning, you can help us concentrate on that, it will be most helpful. Please go ahead.

Ms Colleen Flaherty (Co-ordinator, Northwest Territories Arts and Crafts Council): Thank you. I am one member of a group of people in the process of forming an arts and crafts council for the Northwest Territories. The purpose is to promote the performing, literary, and visual arts. Such a council could bring together native and non-native cultures in the north, through its artists and crafts' people. As you know, there are three main cultures in the Northwest Territories: the Dene, the Inuit, and European. Amongst these, there are many subcultures. The majority of the population is of native ancestry and, in that sense, we are a unique region within the boundaries of Canada.

To promote racial tolerance we, as individuals, must develop the ability to recognize and share in our similarities, and to respect our differences. The arts are a common ground. The artist, as an individual, is born into a particular culture. Within the context of that culture, he develops his own perspective and way of looking at the world. The product of the creative process is an expression of what we are and who we are. It reinforces our values, our traditions, our history and our mythology. Artistic expression helps communicate those values to others; it is an educative process through which racial tolerance can become a reality.

One can consider education within the arts as preventative medicine, whereas education through the arts can be considered both preventative and crisis-oriented. We seem to provide greater opportunities for our children to learn the skills of competition. Competition implies that one is better, one is less, and they are not of equal value. Physical education is compulsory; yet art, music and drama are optional, if offered at all.

The study of the arts creates an awareness of one's own talent and limitations, thereby increasing sensitivity to one's own identity and that of others. The arts encourage that one is different—but of equal value. This is not to say that every child who engages in competitive activities will turn out dementedly aggressive; nor will every child who studies the arts, be a super-caring sensitive adult. By exposing our children to both types of activities, a balance is created. Every child will have the opportunity to receive a more wholistic education; not just the ones whose parents recognize the need

[Translation]

Mme Cairns: Merci beaucoup.

Le président: Je donne maintenant la parole à M^{me} Colleen Flaherty, coordonnateur du Conseil des arts et de l'artisanat des Territoires du Nord-Ouest.

Si vous étiez présente dans la salle, vous m'avez entendu dire au témoin qui vous a précédée que, bien que nous soyons en principe censés examiner la question du racisme et de la discrimination raciale, question extrêmement difficile, notre objet est essentiellement d'essayer de trouver les solutions à ce problème. J'espère donc que votre intervention nous permettra de mieux cerner la question.

Mme Colleen Flaherty (coordonnateur, Conseil des arts et de l'artisanat des Territoires du Nord-Ouest): Merci. Nous sommes en train de mettre sur pied un conseil des arts et de l'artisanat pour les Territoires du Nord-Ouest, en vue de promouvoir la littérature, les arts de la scène et les arts plastiques. Ce conseil devrait notamment rapprocher les cultures autochtones et non autochtones du Nord par l'entremise des artistes et des artisans. Il existe trois principales cultures dans les Territoires du Nord-Ouest: La culture Déné, la culture Inuit et la culture européenne. Ces trois principales cultures se divisent en nombreuses sous-cultures. La majorité de la population des Territoires étant autochtone, nous constituons une région tout à fait unique au Canada.

Afin de promouvoir la tolérance raciale, nous devons apprendre à mieux comprendre ce qui nous rapproche tout en respectant nos différences. L'art est commun à toute l'humanité. Les artistes en tant qu'individus naissent dans telle ou telle culture; culture qui leur sert de cadre. Les artistes expriment leur personnalité dans leurs créations artistiques. Leur création artistique renforce par ailleurs nos valeurs, nos traditions, notre histoire et notre méthodologie. Les arts servent également à faire comprendre ces valeurs aux autres et à ce titre peut servir à promouvoir la tolérance raciale.

L'apprentissage des arts peut servir à prévenir les difficultés aussi bien qu'à résoudre les problèmes lorsqu'ils se posent. L'éducation des enfants est basée essentiellement sur la compétition. Or qui dit compétition dit inégalité. L'éducation physique est obligatoire, alors que les arts plastiques, la musique et le théâtre sont facultatifs.

L'étude des arts nous aide à mieux comprendre nos propres talents, nous sensibilisant ainsi à notre propre identité ainsi qu'à celle des autres. Elle nous permet également de comprendre que bien que différents, nous sommes les égaux les uns des autres. Cela ne signifie pas, bien entendu, que tous les enfants participant à des activités de compétition deviendront extrêmement agressifs mais au contraire que ceux qui étudient les arts deviendront des adultes particulièrement ouverts et sensibles aux autres. Il faudrait établir un équilibre entre les deux. Tous les enfants devraient pouvoir bénéficier d'un enseignement plus

[Texte]

and are financially able to pick up the slack through private lessons.

At present, the school system neglects a vital part of our children's education. Unfortunately, it is the same vital part which struggles to survive in the adult society. The arts are not strongly supported in Canada. It is difficult for people to regard the arts seriously and as an essential segment of a healthy society, when they are first on the government's hit list for withdrawal of financial support. Yet, it is through the arts that culture, through its individual members, can naturally express and present itself to the rest of society. I truly believe that one must understand and appreciate the ways of life of other people in order to more fully understand and appreciate one's own.

In the past 50 years, native cultures have been under a lot of pressure. Retaining values and traditions inherent to the Northwest Territories has become a priority for both government and native institutions, as well as individuals. Recently, the Government of the Northwest Territories created a cultural division, the main thrust of which will centre on the preservation of native cultures—not culture as a product. The Arts Council is concerned with product; the development of the visual, literary, and performing arts. In February, the Northwest Territories will have its first theatre and northern arts and cultural centre. To date, there is no mechanism in place in the Northwest Territories to study and develop the visual, literary and performing arts. One must go south. Lack of external support has inhibited the development of the arts in the region.

• 1040

What support has been given has come through a few exploration grants to individuals. Money has been made available through economic development of the Government of the Northwest Territories for the arts with commercial viability. But if we restrict ourselves to commercial viability, we neglect a critical function of the artist. Support for those with economic viability alone, cannot provide the freedom necessary for discovery, for development and growth, in the advancement of the arts and culture of the Northwest Territories.

So let me sum up: The north is populated by three main racial groups, divided by a profusion of languages and cultures. The development of artistic expression would help bridge those cultures and promote understanding. A new arts and cultural centre will be ready next spring, as a showcase for such artistic expression. An arts and crafts council is needed to nurture the development of artistic activities. Funding for the development of arts in the Northwest Territories has been very limited. I would urge that the federal government assist in supporting its development.

The Chairman: Thank you, Ms Flaherty. Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Ms Flaherty, for the benefit of the committee, could you expand a little bit upon the different cultures you identified here?

[Traduction]

holistique et pas seulement ceux dont les parents, conscients de son importance, ont en outre les moyens de se le permettre.

Or nos écoles négligent actuellement une partie essentielle de l'éducation de nos enfants. D'ailleurs ce secteur ne se porte pas beaucoup mieux dans le monde des adultes, car les arts sont plutôt négligés chez nous. Or comment voulez-vous que les gens considèrent que les arts font partie intégrante de leur vie lorsque le gouvernement est le premier à leur retirer les crédits. Et pourtant ce sont les arts qui permettent de traduire le plus facilement les différentes cultures qui composent notre société. Il est essentiel que nous comprenions et apprécions les modes de vie des autres pour mieux comprendre les nôtres.

Les cultures autochtones ont eu à faire face à de grosses difficultés au cours des 50 dernières années. Les institutions autochtones ainsi que les particuliers attachent la plus grande importance à la sauvegarde des valeurs et des traditions des Territoires du Nord-Ouest. C'est ainsi que tout récemment, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a créé une division de la culture qui sera chargée essentiellement de préserver les cultures autochtones. Le Conseil des arts du Canada s'attache essentiellement, quant à lui, à promouvoir les arts de la scène et des arts plastiques. Au mois de février prochain, les Territoires du Nord-Ouest auront leur premier centre des arts, car jusqu'à présent il nous a été impossible de promouvoir les différentes catégories d'art chez nous, et nous étions donc obligés d'aller au Sud.

Un certain nombre d'artistes ont bien obtenu des subventions. Le gouvernement des Territoires pour sa part a accordé des crédits aux arts ayant un débouché commercial. Mais en nous attachant uniquement aux critères commerciaux, nous négligeons une des fonctions fondamentales de l'artiste, notamment la liberté de création et de développement, seule susceptible de promouvoir les arts et la culture des Territoires du Nord-Ouest.

Donc pour résumer, le Nord regroupe une population comportant trois races principales et véhiculant de nombreuses cultures et langues. Le développement de l'expression artistique permettrait de promouvoir une meilleure compréhension entre ces différentes cultures. Un nouveau centre des arts ouvrira ses portes au printemps prochain. Un Conseil des arts et de l'artisanat permettra pour sa part d'encourager les activités artistiques. Mais jusqu'à présent ces activités ont manqué de fonds dans les Territoires du Nord-Ouest. J'engage donc vivement le gouvernement fédéral à accorder son aide financière en vue de promouvoir les arts dans nos territoires.

Le président: Merci, madame Flaherty. Monsieur McCauley.

M. McCauley: Pourriez-vous nous donner un peu plus de détails au sujet des différentes cultures que vous avez énumérées?

[Text]

Ms Flaherty: There is the Dene, Inuit, and European. On the Inuit, you have already had a presentation by one person from Nunavut. The subcultures are five: the Dogrib, the Slave, the Loucheux, the Chipewayan... they all have a similar language dialect within a language, okay, but slightly different. So to each, that is a subculture within the Dene people themselves. I do not know if the Inuit culture is defined as such, but I know there are subcultures within that; they do not speak the same dialect as was mentioned earlier.

Then there is the European. And when I say "European", I am talking about people from so many diverse backgrounds. I mean, we have Italians and Greeks and Irish and Scottish and French-Canadians. There is quite a diversity of people who actually live here—a lot of people from different backgrounds.

Mr. McCauley: Thank you. You suggest that the arts and culture per se comprises a vehicle to promote understanding between people of different backgrounds. I think that has been the thrust of the federal government's multiculturalism policy for many years. It seems to me, though, that some of the testimony we have heard so far indicates that, in terms of promoting the relationships between the majority and the visible minorities, we have to go beyond that. And I wonder if that is true only of the south, or if it is true of this part of the country, as well. Obviously, you still think there is room to pursue understanding through the arts and culture, but are you seeing a need to go beyond that here, as well?

Ms Flaherty: I am afraid I am not sure exactly what you are asking.

Mr. McCauley: In the south, we have heard criticism of the multiculturalism policy as being the sort of singing-and-dancing phase of multiculturalism. Now we are seeing groups going beyond that and tackling the small *p* political problems being faced. We are seeing groups going into areas such as education, employment, affirmative action, etc., problems with the media. You see what I am saying? They are going beyond culture and the arts to attack some of the more fundamental problems which create the problems in our society.

• 1045

Ms Flaherty: I do believe you eventually have to go that route. You call it affirmative action. I see it as being more aggressive. There are ways in which you can positively reinforce your culture and how it is similar to that of everybody else.

I personally believe in the universality of man. We all have certain things in common. We should be concentrating on what we have in common and share in that—respect what is different, have the opportunity to understand why and how it is different, and just be educated about that. I do see performing arts, literary arts and visual arts as being vehicles for this. We have a theatre here. As I said today, there is no training here. The majority of the people in the Northwest Territories are native, but when you look at a lot of the institutions, they are not really directed towards this particular culture. The dominant culture here is not native—just the majority of people are.

[Translation]

Mme Flaherty: Il y a les cultures Déné, Inuit et européenne. Une personne de Nunavut vous a déjà entretenus de la culture Inuite. Elle comporte cinq sous-cultures: Dogrib, Slave, Loucheux, Chipewayan... La langue comporte un autre dialecte différent. Donc la culture Déné comprend des sous-cultures. On peut en dire autant de la culture Inuite, et il existe également différents dialectes inuits.

Par cultures européennes, j'entends bien entendu des cultures vraiment d'origines très diverses. Nous avons notamment des personnes originaires d'Italie, de Grèce, d'Irlande, d'Écosse ainsi que des Canadiens-français.

M. McCauley: Merci. Vous nous avez donc expliqué que les arts et la culture peuvent servir à promouvoir une meilleure compréhension entre les personnes d'origines différentes. C'est ce qui a notamment animé la politique multiculturelle du gouvernement fédéral depuis de nombreuses années. Mais d'après ce que nous avons pu entendre jusqu'à présent, il semblerait que les arts ne suffiront pas à aplanir les rapports entre la majorité et les minorités visibles. Peut-être n'est-ce d'ailleurs vrai que du sud du pays et non pas de cette région-ci. Même si les arts peuvent aider à améliorer la compréhension, ne pensez-vous pas qu'autre chose soit également nécessaire?

Mme Flaherty: Mais je ne vois pas au juste où vous voulez en venir.

M. McCauley: Dans le Sud on nous a souvent dit que le multiculturalisme se borne dans la plupart des cas à promouvoir des troupes de chant et de danse. Or des groupes se sont actuellement constitués pour s'occuper d'éducation, de l'emploi, des programmes sociaux et des difficultés avec les media. Ces groupes vont donc au-delà de la culture pour s'attaquer à des problèmes plus fondamentaux auxquels la société est confrontée.

Mme Flaherty: Il faudra sans doute en venir à ce qu'on appelle les programmes sociaux même si c'est plus agressif. Mais il y a néanmoins un moyen de renforcer sa propre culture et d'en expliquer les analogies avec celles des autres.

Tous les hommes ont quelque chose en commun. Nous devrions nous attacher justement à ce que nous avons en commun tout en respectant les différences; il s'agit d'expliquer la raison de cette différence. Or les arts de la scène et les arts plastiques peuvent justement servir à ce but. Nous avons un théâtre dans les Territoires, mais nous ne pouvons pas former nos propres artistes. Alors que les autochtones constituent la majorité de la population, la culture dominante n'est pas celle des autochtones, mais celle de la minorité européenne.

[Texte]

Mr. McCauley: What are you going to do with the theatre, if you have it? Are you going to bring in European plays?

Ms Flaherty: I would like to ask the board that. The board has stated that it is open to people in the north to present their talent. I say this is a Catch-22 situation right now. Here we have a theatre and, oh, sure, come on in, we will have native-oriented type of programs. However, there is no training, there is no vehicle to develop talent in the north. Undoubtedly, if you are going to fill it up with something, you are going to be filling up from the south. You are not going to be filling it up with talent that is local.

Mr. McCauley: You are going to defeat your purpose, are you not?

The Chairman: Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Do you have a drama group here in Yellowknife?

Ms Flaherty: There is one, yes.

Mr. Mitges: How many active members would you have?

Ms Flaherty: I do not know how many active members there are.

Mr. Mitges: You are not involved yourself?

Ms Flaherty: No, I am not involved in the drama aspect myself.

Mr. Mitges: Have you ever thought of starting a little theatre?

Ms Flaherty: There is one. They usually put on one or two performances a year. To date, they have put on European-type musicals and the majority of people who participate in that kind of activity are non-native. The one activity we do have which has really tried to bridge the many, many cultures, is the Society for the Encouragement of Northern Talent, which puts on Folk on the Rocks every June. We bring in Inuit throat singers and a variety of fiddlers from around the territories. We also bring in people from down south; they are not exclusively from the Northwest Territories. There is more awareness that there is a separate culture here and it is a place to display their talent. But this is only one step.

Mr. Mitges: There is money available for the hiring of professional directors and for putting on seminars. I belong to a little theatre group and we get all kinds of help in this respect. I am sure it is available up here.

Ms Flaherty: I am sure it is. I suppose an arts council would act as an umbrella organization. When you have a lot of little organizations—and our population in the territories is so widely scattered—it is very, very difficult to know where to go. You do not have the resources. I cannot walk down to find great sources of funding. Where do I go for a lot of help?

The arts council would like to be the person up there who can help all these other organizations, co-ordinate their activities, and be a resource centre in itself so that they know where to go for funding. We can assist people who are not used to filling out the funding forms, which are enormous at times.

[Traduction]

M. McCauley: Est-ce que vous montez des pièces européennes dans votre théâtre?

Mme Flaherty: Le conseil nous a assuré que tout le monde aura accès au théâtre. Mais pour le moment nous sommes pris dans un cercle vicieux. Même si nous avons un théâtre, nous n'avons pas les moyens matériels pour former des artistes autochtones sur place. Cela nous obligera pratiquement à faire appel à des artistes venus du Sud plutôt qu'à des artistes locaux.

M. McCauley: Ce qui serait contraire à vos objectifs.

Le président: Nonsieur Mitges.

M. Mitges: Avez-vous une troupe de théâtre à Yellowknife?

Mme Flaherty: Oui, il y en a une.

M. Mitges: Combien de membres actifs avez-vous?

Mme Flaherty: Je l'ignore.

M. Mitges: Vous n'en faites pas partie vous-même?

Mme Flaherty: Non, je n'ai jamais fait de théâtre.

M. Mitges: Avez-vous jamais pensé à créer une petite troupe?

Mme Flaherty: Nous en avons une. Elle monte une ou deux pièces par an. On nous a présenté plusieurs comédies musicales de type européen avec des artistes dont la majorité est non autochtone. La société pour l'encouragement des talents du Nord est la seule à avoir essayé de jeter des passerelles entre les diverses cultures, en montant notamment le spectacle *Folk on the Rocks* chaque année au mois de juin. Nous présentons des chanteurs inuits et des violoneux venus d'un peu partout dans les Territoires. Nous faisons également venir des gens du Sud. Cela permet à toutes ces personnes de faire valoir leurs talents.

M. Mitges: Il existe des crédits pour engager des régisseurs professionnels et pour organiser des conférences. J'appartiens moi-même à une petite troupe de théâtre et nous avons obtenu toutes sortes de crédits. Je suis sûr que vous pouvez en obtenir également.

Mme Flaherty: Sans doute, et un conseil des arts pourrait chapeauter le tout. Étant donné la multiplicité des groupes et l'énorme étendue de notre territoire, il est très difficile de savoir à qui s'adresser pour de l'aide.

Un conseil des arts pourrait venir en aide à ces différentes troupes, en coordonnant leurs activités et en leur expliquant où ils peuvent s'adresser pour obtenir une aide financière. Nous pourrions notamment aider les gens à remplir les formulaires nécessaires. Il ne faut pas oublier que certaines de ces person-

[Text]

Doing proposals, they are not necessarily dealing in a language they are familiar with. We would like to be able to be a support system. By providing a support system, you provide an opportunity for the development of the arts. My feeling is that, if you develop the arts, you develop a vehicle for educating people.

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: Mr. Lewycky.

• 1050

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. Our committee is looking into the participation of visible minorities in Canadian society, and if I gather the thrust of your presentation, I think you are saying part of Canadian society involves the performing arts, that it involves this whole cultural dimension of Canadian society, and that the three cultural groups in the north do not necessarily have a share in this particular presentation. I see your model as being a suggested solution towards that.

Could you indicate the representation you have on your council, your Northwest Territories Arts and Crafts Council, from the various cultural and subcultural groups you talked about; say on your board, for example?

Ms Flaherty: Okay. Right now we have no board. My initial statement was that we are in the process of forming this, and once again we are in a Catch-22 situation where we do not want to form something without opinions from everybody. Everybody happens to be many, many miles away at enormous cost to find out what their opinions are, and we do not want a situation where a group of people in Yellowknife get together and say: Okay, we are going to have a board and we are going to have our president and vice-president, and now do you want to join us? We do not want that situation.

So we have been trying to figure out how we can overcome this situation, how we can extend into the communities and the rest of the territories to find out what people want, what their opinions are, what their needs are. Until we can find some way around that, I do not feel we can actually get a board. All we are right now is a group of people who want this to happen and are trying to find alternate ways to reach out to people.

Mr. Lewycky: On this group of people or ad hoc committee, however you want to identify it, do you have representation at this stage from the various subcultural groups?

Ms Flaherty: No. We have 10 people involved. We have had one meeting, so we are really at the beginning.

Mr. Lewycky: Embryo stage, yes.

Ms Flaherty: We are very much at the beginning. I have gone to the Native Women's Association of the NWT and talked to the manager of the craft store there, and they did express interest.

[Translation]

nes ne connaissent même pas l'anglais. Nous voudrions donc pouvoir aider à promouvoir les arts lesquels font partie intégrante de l'éducation.

M. Mitges: Merci.

Le président: Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président. Notre Comité s'intéresse à la question de la participation des minorités visibles à la société canadienne, et si je comprends bien le sens que vous donnez à votre exposé, vous nous dites que cette société canadienne inclut donc les arts de la scène, qu'elle inclut également toute cette dimension culturelle, et que les trois grands groupes culturels du Nord ne sont peut-être pas suffisamment représentés. Je vois par ailleurs que vous nous proposez un modèle qui serait une solution à cette insuffisance.

Pourriez-vous nous dire comment est formé votre conseil, ce conseil des arts et des métiers d'art du Nord-Ouest, et comment y participent les divers groupes culturels et sous-groupes dont vous avez parlé; prenons l'exemple de votre conseil d'administration, si vous voulez.

Mme Flaherty: Très bien. En ce moment, il n'y a pas de conseil d'administration. J'ai expliqué au début que nous étions en train de le constituer, et nous nous trouvons dans une situation contradictoire puisque nous ne voulons rien faire avant d'avoir pris avis auprès de tous les intéressés. Or, tous ces gens concernés sont éloignés les uns des autres par des distances énormes, et cela coûte très cher d'arriver à nous faire une idée de leur point de vue, alors que par ailleurs nous ne voulons pas créer un groupe à Yellowknife, avec président et vice-président, en demandant à ceux qui sont ensuite intéressés de se joindre à nous. Voilà ce que nous ne voulons pas.

Nous avons donc cherché à sortir de ce cercle vicieux, et à nous faire connaître dans les collectivités et le reste des territoires, pour savoir ce que les gens veulent, ce qu'ils pensent, et quels sont leurs besoins. Avant donc de résoudre ce problème, nous ne pouvons pas constituer de conseil d'administration. Pour le moment, nous disposons d'un groupe de gens qui sont intéressés par la question, et qui cherchent les façons possibles de contacter les personnes concernées et intéressées.

M. Lewycky: Ce groupe de gens, ou ce comité préparatoire, quel que soit le terme que vous utilisiez, est-il représentatif des divers groupes et sous-groupes culturels?

Mme Flaherty: Non. Il est constitué de dix personnes, nous avons déjà tenu une réunion, et nous en sommes donc vraiment à nos débuts.

M. Lewycky: Au stade embryonnaire, en quelque sorte.

Mme Flaherty: Véritablement, oui. Je me suis adressée à l'Association des femmes autochtones des Territoires, j'ai parlé également au directeur d'un magasin de produits d'artisanat, et tous deux se sont déclarés intéressés.

[Texte]

There had been an NWT Arts and Crafts Council previously, which started in 1977. It was terribly unsuccessful. Part of it was administration and organizational problems, and part of it was that they had expected funding from the government that did not come through, and without funding in the territories, you cannot get anything going; you just cannot. It costs too much money to bring in people from the communities.

So they did have an initial meeting where they had people from around 20 to 50 communities in the north, all congregated together, to discuss what they wanted out of an arts council. That council has been inactive for two years. There has not been any funding; there have not been any newsletters.

The Native Women's Association at that point did not want to participate in that council, and in talking to them, I think part of the thing we are trying to avoid is setting up something and saying: Come and join us. That was the situation that occurred before. I do not think you develop a good working relationship with somebody and a good amount of trust by doing that. I think you need open communication and you need involvement from the beginning. When I talked to them last week, they were interested in what we had to offer.

Mr. Lewycky: So are you telling us what is needed for the participation of the various cultural groups in the Northwest Territories is some form of seed money to get this type of dialogue and exchange going before you have a council started from which other people feel immediately excluded?

• 1055

Ms Flaherty: Yes. I think that has happened a lot in the past where things have started usually in Yellowknife and then it has been extended to the community: This is what we have decided now, do you want to come along with us; or what are your opinions at this stage? Well, like I said, it is not a way to develop open communication with people. We need their involvement.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Paproski: Mr. Chairman, I just would like to follow up on one question that Mr. McCauley had posed. You have suggested that if Europeans, Dene and Inuit know why their respective art is different and how it is different, they will like each other more and will have more respect for each other. Why do you believe in the above?

Ms Flaherty: Why do I believe in the above? Well, as I said, I guess I have personal beliefs that we all have something in common, and I think the only way you develop unity and harmony is finding that common ground and then it becomes an attitudinal thing, which is something you have discussed before, and being able to accept who you are, why you are that way, who somebody else is, why they are that way, just accept

[Traduction]

Il y avait déjà eu, en 1977, un Conseil des arts et métiers artisanaux dans les Territoires. Ce fut l'échec total. En partie pour des questions d'administration et d'organisation, mais également parce que l'on attendait un financement du gouvernement qui n'est pas arrivé, et l'on ne peut rien faire sans crédit dans les Territoires; c'est absolument impossible. Arriver à faire se déplacer les diverses personnes hors de leur communauté coûte très cher.

Il y avait donc eu une réunion initiale, avec des gens venant de 20 à 50 communautés du Nord, tous réunis, où l'on a discuté des objectifs du conseil des arts. Ensuite, le conseil est resté absolument inactif pendant deux ans. Aucun crédit n'a été débloqué, et aucun bulletin n'a été publié.

L'Association des femmes autochtones ne voulait pas, à l'époque, participer à ce conseil, et nous voulons précisément éviter que cette situation ne se reproduise, c'est-à-dire que nous constituions un groupe en leur disant ensuite de se joindre à nous. C'est ce qui s'était passé à l'époque. Cette façon de procéder ne permet pas d'en arriver à de bons rapports de collaboration, et on n'arrive pas non plus à créer le climat de confiance nécessaire. Or on a besoin de rapports ouverts et, dès le début, d'une participation active des intéressés. Lorsque j'ai parlé à ces femmes, la semaine dernière, elles se sont montrées intéressées par ce que nous pouvions leur offrir.

M. Lewycky: Vous nous dites donc de quoi on a besoin pour que les divers groupes culturels des Territoires du Nord-Ouest participent véritablement, et en l'occurrence des crédits de départ qui permettent ce type de dialogue préliminaire, et d'interaction, permettant d'éviter que certains ne se sentent d'emblée exclus d'un conseil tout constitué.

Mme Flaherty: C'est cela. Trop souvent dans le passé, c'est ainsi que les choses se sont mises en place à Yellowknife: une décision est prise, puis on cherche à en étendre le bénéfice à la collectivité, en demandant aux gens s'ils veulent se joindre au noyau déjà constitué, et en leur demandant de nous faire part de leur point de vue, alors que les choses ont déjà bien démarré. Comme je le disais, ce n'est pas une bonne méthode pour arriver à un dialogue ouvert avec les intéressés. Nous avons besoin d'une véritable participation.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

M. Paproski: Monsieur le président, je voudrais poursuivre encore cette question que M. McCauley a posée. Vous avez dit que si les Européens, les Dénés et les Inuit arrivent à prendre conscience de leurs traditions culturelles respectives et des différences qu'elles incluent, ils arriveront à mieux se comprendre, mieux s'aimer et se respecter. Qu'est-ce qui vous incite à le croire?

Mme Flaherty: Qu'est-ce qui m'incite à le croire? Comme je l'ai dit, mes convictions personnelles m'indiquent que nous avons tous quelque chose en commun, et que la seule façon d'arriver à une certaine unité et une certaine harmonie est de trouver ce terrain commun, puis d'arriver à faire passer cette expérience commune dans les comportements, ce dont vous avez parlé tout à l'heure, arriver donc à accepter l'autre, sa

[Text]

it without all that judgmental part, without all the insecurities we end up growing up with. I see your problem is really enormous: How do you combat something like racism? Well, turn on the news. It is really a difficult thing to do. It is embedded in us from a very, very young age. We grow up feeling threatened and justifying ourselves in ways that produce racial discrimination.

Mr. McCauley: Ms Flaherty, you can see our problem. If you do what you are suggesting, we might just create people who come away saying: Is not that nice; is not that quaint, let us go back home and hate. I know what you are saying, and it is an idealistic thing, but if you cannot support it by saying there is strong evidence here that relations between peoples are improved if they know something about each other's art, then it is not very helpful to us to make recommendations.

Ms Flaherty: I think you can say that about a lot of things. I mean, where do you begin? Where is your starting point? Do you attack it only from one angle? I have already stated that art is not considered very important in our society, and part of that is because it does not have the kind of support it has in other societies. If you look at an indigenous society, art was very important; it was a part of their everyday living. Their tools were carved. It involved a good deal of spirituality. Our society does not create that right now. I think going back towards something like that would produce greater harmony amongst people. I also think when people can express themselves and feel good about themselves, feel good about who they are, they put that across. If you are in a theatre and somebody is performing and they feel good about who they are, you as a member of the audience are going to pick up on that and you are going to say: Gee, I did not know that about them. I mean, it is a vehicle for education, and education is going to change racial intolerance.

Mr. McCauley: You keep on believing that.

Ms Flaherty: We are going around in circles.

The Chairman: Well, it is obvious that if conviction is going to do it, it will happen. We can only hope that with the implementation of that conviction it will come to pass.

Thank you, Ms Flaherty, for having come to us. It is most helpful that we have had your thoughts and the answers you made to our questions.

An hon. Member: Good luck.

The Chairman: We have come to the end of our morning session. We will adjourn until 1.30 p.m.

[Translation]

façon d'être, et les raisons de sa différence, sans aucun jugement, sans toutes ces incertitudes et anxiétés avec lesquelles nous finissons par nous retrouver. Je vois que vous êtes ici aux prises avec un problème extrêmement difficile: comment combattre cette chose qui s'appelle le racisme? Il suffit d'ouvrir son poste, pour voir ce dont il s'agit. Je sais que c'est un problème difficile. Nous en sommes imprégnés depuis le plus jeune âge, nous prenons l'habitude de nous sentir menacés, et de nous justifier ensuite en produisant le phénomène de discrimination raciale.

M. McCauley: Mademoiselle Flaherty, je vois que vous comprenez l'étendue de notre problème. Mais si l'on suit vos conseils, ne pourrions-nous pas tout simplement créer une situation où les gens ne trouveraient pas cela si intéressant ni si original que l'on pense, pour ensuite rentrer chez eux et continuer à vivre dans le même climat de haine. Je comprends très bien ce que vous dites, et c'est certainement très idéaliste, mais si vous n'arrivez pas à nous donner des preuves convaincantes que les relations humaines s'améliorent lorsque chaque communauté apprend à connaître l'art de sa voisine, les recommandations que vous faites ne nous seront pas très utiles.

Mme Flaherty: Je pense que l'on peut faire cette réponse dans bien des cas. Ce que je veux dire, c'est qu'il faut bien commencer quelque part. Où se trouve ce point de départ? De quel point de vue aborder les choses? J'ai déjà expliqué que les arts n'étaient pas très hautement considérés dans notre société, et cela en raison du manque de soutien, dont ils bénéficient d'ailleurs dans d'autres sociétés. Regardez ce qui se passait dans certaines sociétés archaïques, où l'art était très important; cela faisait partie de leur vie quotidienne, leurs outils étaient par exemple ciselés, et l'ensemble faisait intervenir toute une notion de spiritualité. Notre société ne travaille pas dans ce sens-là. Pourtant, si l'on revenait à quelque chose de ressemblant, on pourrait certainement créer des relations humaines plus harmonieuses. Ceux qui arrivent à s'exprimer en se sentant bien dans ce qu'ils font, en étant d'accord avec eux-mêmes, arrivent à le transmettre. Prenons l'exemple du théâtre, si l'acteur se sent en harmonie avec lui-même, le public va certainement réagir à cela, en disant en même temps: «voilà qui m'a appris quelque chose de nouveaux sur eux». Je pense donc qu'il y a là un instrument d'éducation, qui permettra de remédier à l'intolérance raciale.

M. McCauley: Vous y tenez ferme.

Mme Flaherty: Je crois que nous tournons en rond.

Le président: Il est certain que si la conviction l'emporte, c'est bien ce qui se passera. Nous ne pouvons qu'espérer que cette conviction fasse effectivement disparaître l'intolérance.

Merci, mademoiselle Flaherty, d'être venue. Il est très utile que nous ayons pu connaître vos idées sur cette question, et que vous ayez pu répondre à nos questions.

Une voix: Bonne chance.

Le président: Voilà donc la fin de notre matinée. Nous ajournons jusqu'à 13h30.

[Texte]

AFTERNOON SITTING

• 1334

The Chairman: Order, please.

Ladies and gentlemen, we resume our hearings today.

I would like to welcome Mr. Stien Lal to our hearings and to say, sir, that I am struck by that portion of page 2 of your brief that indicates you examined our reference by way of the task force, you examined closely our mandate and you direct yourself to remain within it. I am so struck by it I am almost tempted to have it printed and put on the witness side of the table. It would, in fact, assist us greatly in some instances in getting away from the problem and getting to some of the solutions. So I was most thankful to see that there, and I am sure what follows is precisely what you set your mind to do.

For that and for your attendance we wish to thank you, and I will invite you to proceed.

• 1335

Mr. Stien K. Lal (Individual Presentation): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Chairman and hon. members of the parliamentary task force, I would like to begin my presentation this afternoon by welcoming you to the City of Yellowknife. I hope your brief stay here will be a pleasant one and that you will return to spend more time with us at some later date.

I also wish to state at the outset that I am making this presentation in my individual capacity. I am not representing any group or organization, and the views I express this afternoon are my personal views. I am a public servant with the territorial government and would like publicly to express my thanks to my minister, the Hon. George Braden, and the Government of the Northwest Territories for giving me the opportunity to express my personal views to you on the important subject of participation of visible minorities in Canadian society.

When I became aware of the establishment of the Parliamentary Task Force on Visible Minorities, I felt I could in some small way make a contribution to the work of the task force. I have lived for 34 years out of my 40 years as a member of a minority group. I have lived in Tanzania, Britain, Sweden, India and Canada and have had the opportunity to observe firsthand how those countries deal with their respective minorities. I hope this afternoon I will be able to present some ideas and thoughts based on my experience which the task force will find useful in making its recommendations to Parliament.

On examining the terms of reference of the task force, it is apparent that your mandate is to seek positive and constructive ideas to enhance participation of visible minorities in Canadian society. I will therefore keep my presentation within that

[Traduction]

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: À l'ordre!

Mesdames et messieurs, nous reprenons nos audiences.

Je souhaite la bienvenue à M. Stien Lal, en lui disant, cher monsieur, que j'ai été frappé par ce qui se trouve à la page 2 du mémoire qui nous est présenté, où vous dites notamment que vous avez examiné de très près notre ordre de renvoi, et que vous vous proposez de rester à l'intérieur des limites de ce mandat. J'en suis si frappé, que je suis presque tenté d'en faire faire une copie à l'intention de la table des témoins. Il me serait, en diverses occasions, de la plus grande utilité que l'on prenne un peu de distance vis-à-vis du problème pour s'intéresser un peu plus aux solutions. Je vous suis donc très reconnaissant d'avoir noté cela, et je suis sûr que dans ce qui suit, vous allez effectivement vous en tenir à ce que vous annoncez.

Pour cela, et pour votre présence ici, nous vous remercions déjà, et je vous inviterais maintenant à prendre la parole.

M. Stien K. Lal (exposé fait à titre individuel): Merci, monsieur le président.

Monsieur le président, honorables membres du groupe de travail parlementaire, je commencerai cet après-midi en vous souhaitant la bienvenue dans la ville de Yellowknife. J'espère que votre court séjour sera aussi agréable que possible, et que vous nous reviendrez un jour, pour passer plus de temps parmi nous.

J'aimerais également dire, dès le début, que je parle ici en mon nom propre. Je ne représente aucun groupe particulier ni aucune organisation, et les propos que je tiendrai ne représentent que mon propre point de vue. Je suis fonctionnaire du gouvernement des Territoires, et j'aimerais publiquement remercier le ministre, l'honorable George Braden, et le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, de m'avoir donné l'occasion de pouvoir exprimer mon point de vue auprès du Comité, sur cette question très importante de la participation des minorités visibles à la société canadienne.

Lorsque j'ai pris connaissance de l'existence de ce groupe de travail parlementaire sur la participation des minorités visibles, j'ai compris que je pouvais—à mon niveau—contribuer aux travaux de votre Comité. Voilà 34 ans, de 40 années de vie, que je suis membre d'un groupe minoritaire. J'ai vécu en Tanzanie, en Grande-Bretagne, en Suède, en Inde et au Canada, et j'ai pu sur place me faire une idée de première main de la façon dont les minorités sont traitées dans ces pays. J'espère que cet après-midi je serai en mesure de vous transmettre certaines des pensées que m'a suggérées mon expérience, et que votre groupe de travail pourra s'en inspirer dans ses recommandations auprès du Parlement.

Votre ordre de renvoi précise que vous êtes chargés de trouver des solutions positives permettant d'améliorer la participation des minorités visibles dans la société canadienne. Je vais donc rester à l'intérieur de ces limites de votre mandat,

[Text]

mandate and will not squander this opportunity away in rhetoric or in making a detailed reference to past acts of racial discrimination in Canadian history.

On the contrary, I am very encouraged that Parliament has thought it fit to establish this task force. At the very least it exhibits a concern for the question of effective participation of visible minorities in Canadian society. I believe we have the opportunity to ensure such effective participation in due course, and committees such as your task force, Mr. Chairman, are the important instruments through which that aim can be achieved.

The first item I wish to raise is the term "visible minorities". I realize a great deal of thought and expertise must have gone into developing this term so as to ensure that it is not offensive to the minorities. I believe this aim has been achieved.

My objection to the term, however, is not based on whether the term is offensive or not. The term to me has an amusing connotation. My objection, Mr. Chairman, is based on the extensive scope of the term. It encompasses within it Canadians of origins from one end of the earth to the other, from Japan to North America across the Atlantic. Government and private institutions in Canada lump all these people with quite different languages, cultures, religions, colours, etc., under one convenient, neat term, "visible minorities". The term may be convenient, but it has the direct effect of government and private institutions' treating all these Canadians as similar or identical, requiring one uniform response from them. Nothing could be further from the truth. The result is that the government's efforts are wasted or at least diluted and the recipient group of those efforts is dissatisfied and frustrated.

It is important—and, I believe, possible—for the governments in Canada specifically to identify at least the major groups, to refer to them in regional or national terms and to tailor government efforts to the specific needs of the group they are dealing with. If this is done, then over a few short years most Canadians will also begin to use the same terminology.

Mr. Chairman, an example of how governments in Canada are dealing with a specific group and providing for specific remedies is the process presently undergoing in respect of the aboriginal people of Canada. Aboriginal people are the first inhabitants of Canada and our Constitution gives special recognition to them. Over the next four years it is expected that aboriginal rights will be further defined and entrenched in our Constitution. While there are some similarities between the difficulties encountered by aboriginal people and other minorities in Canada, the problems identified by the aboriginal people are of a very different nature, requiring totally different solutions.

[Translation]

et je ne vais pas gaspiller cette occasion qui m'est donnée, en faisant étalage de style, ou en reprenant un historique détaillé des hauts faits de la discrimination raciale au Canada.

Je suis donc très satisfait de voir que le Parlement a jugé utile de constituer ce groupe de travail. Cela témoigne, pour le moins, d'un certain désir de voir les minorités visibles mieux participer à la société canadienne. Voilà que l'occasion nous est donc donnée de promouvoir cette participation, et un comité comme le vôtre, monsieur le président, représente un des mécanismes essentiels nous permettant d'arriver à notre but.

Le premier point que j'aimerais ici soulever est celui de la dénomination «minorités visibles». Je suis sûr que l'on a beaucoup réfléchi et beaucoup cherché avant d'adopter ce terme, et que l'on s'est assuré qu'il ne choquait en rien les minorités concernées. Je pense que cet objectif a été d'ailleurs atteint.

Si j'en viens à critiquer ce terme, toutefois, ce n'est pas en raison de son caractère choquant ou non. Le terme aurait plutôt pour moi un effet de sens amusant. Ma critique, monsieur le président, concerne le caractère extrêmement général du terme. Voilà donc une catégorie qui rassemble des Canadiens venus des quatre coins du monde, du Japon à l'Amérique du Nord en passant par l'Atlantique. Le gouvernement et les institutions privées du Canada rassemblent donc ces ethnies aux langues, cultures, religions et couleurs de peau très différentes, grâce à l'utilisation très commode d'un terme impeccable: «minorités visibles». Si le terme est commode, il a par ailleurs pour conséquence directe que le gouvernement et les institutions privées traitent tous ces Canadiens comme semblables sinon identiques, et que donc leurs problèmes exigent l'adoption d'une solution unique et uniforme. Or, rien n'est plus éloigné que cela de la vérité. Il en résulte que toute action du gouvernement reste peine perdue, ou qu'elle perd pour le moins de sa force, tandis que les groupes cibles restent insatisfaits, sinon frustrés.

Il est important—et je pense qu'il est même possible—que nos gouvernements, plus particulièrement au Canada, identifient les grands groupes les plus importants, qu'ils les citent en termes régionaux ou nationaux, et qu'ils profilent leur action en fonction de leurs besoins particuliers. Si cela est fait, la plupart des Canadiens commenceraient eux aussi à se référer à la même terminologie dans un délai très bref.

Monsieur le président, nous avons à l'heure actuelle un exemple de façon dont nos gouvernements cherchent à apporter une solution aux problèmes d'un groupe particulier, en l'occurrence aux autochtones du Canada. Les autochtones furent les premiers habitants du Canada, et notre Constitution leur reconnaît des droits spéciaux. Au cours des quatre prochaines années, les droits ancestraux devraient être définis et enchâssés dans notre Constitution. Bien qu'il existe certains parallèles entre les difficultés des autochtones et celles d'autres minorités au Canada, les problèmes des autochtones sont de nature très distincte et nécessitent des solutions tout à fait différentes.

[Texte]

[Traduction]

• 1340

I have one further suggestion to make in this regard. It is important to refer to these minority groups as Canadians as opposed to referring to them solely by the country of their origin. In other words, it is preferable to refer to a Sino-Canadian or an Indo-Canadian than to refer to a Chinese or an Indian or an east Indian. This will create a psychological impression on both sides of the fence. The majority will always be reminded that the other is a Canadian, too, and the minority will also be reminded constantly that he, too, is a Canadian and has to abide by the obligations and responsibilities of being a Canadian.

Mr. Chairman, I now move to the topic of education. I strongly believe education, in its broadest sense, is the most potent weapon we have to curb and perhaps eliminate racial prejudice and discrimination. The governments in Canada should, in my view, be ever vigilant to ensure that, consciously or unconsciously, no racially biased ideas are communicated to students, either through text books or the attitude of teachers. For example, *Teaching Prejudice* was a study of 400 text books in Ontario in 1971. The study indicated, for example, that non-white groups were often mentioned in text books as bloodthirsty, primitive, cruel and savage while the Europeans were referred to as saintly and refined.

I realize, of course, Mr. Chairman, that education, in the narrow sense of the word, is a provincial responsibility. I am, however, referring to education in a broad sense, in all areas, including areas of federal responsibility. I will shortly make reference to the need for co-operation between the two levels of government to deal with this matter.

In education, I include the responsibility of the written and electronic media. Television is a great device to educate people. It can be used to effect and influence public opinion overtly or by appealing to the subconscious. In recent years, our great neighbour to the south has used television very effectively to exhibit American society as incorporating not only the Anglo-Saxon white, but black, Hispanic and oriental Americans. Programs such as *Barney Miller* depict a miniature American society in terms of the racial mix of the policemen in the show. There are situations of racially mixed families, and minorities are featuring more and more in newscasts and other educational programs. Canadian television has a long way to go in this area.

The Canadian Radio and Telecommunications Commission puts on stringent requirements for Canadian content on Canadian networks but, to my knowledge, no conditions are placed on them to show the Canadian mosaic electronically.

J'ai une autre suggestion à faire. Quand on parle de ces groupes minoritaires, il est important de les considérer comme des Canadiens plutôt que comme des ressortissants d'un autre pays. Autrement dit, il vaut mieux parler d'un Sino-Canadien ou d'un Indo-Canadien que de parler d'un Chinois ou d'un Indien. Cela créera une impression psychologique des deux côtés de la société. On rappellera constamment à la majorité que l'autre est Canadien aussi, et la minorité saura également qu'elle aussi est canadienne et qu'elle doit se conformer aux règles du pays et assumer les responsabilités que cela comporte.

Monsieur le président, j'aborderai maintenant la question de l'éducation. Je crois sincèrement que l'éducation, dans son sens le plus large, est l'une des armes les plus puissantes que nous avons pour lutter contre la discrimination raciale et peut-être même pour l'éliminer. À mon avis, les gouvernements du Canada devraient toujours veiller à s'assurer que, consciemment ou inconsciemment, aucun préjugé racial ne soit communiqué aux étudiants soit par des manuels de classe, soit par l'attitude des enseignants. Par exemple, une étude intitulée *«Teaching Prejudice»* portant sur 400 manuels de classe, a été effectuée en 1971. L'étude a démontré que les groupes non blancs étaient souvent dépeints dans les manuels de classe comme étant des gens sanguinaires, primitifs, cruels et sauvages, alors que les Européens eux, selon la description qu'on en faisait, étaient raffinés et se comportaient comme des saints.

Je sais évidemment, monsieur le président, que l'éducation, dans le sens étroit du terme, est une responsabilité provinciale. Cependant, je parle de l'éducation dans son sens général, s'appliquant à tous les domaines, y compris les domaines de compétence fédérale. Permettez-moi de vous parler un peu du besoin de coopération entre les deux paliers de gouvernement pour traiter de cette question.

Dans l'éducation, j'inclus la responsabilité de la presse écrite et des médias électroniques. La télévision est un grand moyen d'éducation populaire. Elle peut servir à influencer ouvertement l'opinion publique, ou à toucher son subconscient. Dans les dernières années, notre grand voisin du Sud a utilisé très efficacement la télévision pour montrer que la société américaine comprenait non seulement les Blancs anglo-saxons, mais aussi les Américains noirs, les Américains d'origine islamique et orientale. Des émissions comme *«Barney Miller»* dépeignent une société américaine en miniature, compte tenu du mélange racial des effectifs de la police dans cette émission. Il y a des familles mixtes et de plus en plus de minorités qui paraissent dans les bulletins de nouvelles et autres programmes d'éducation. La télévision canadienne a beaucoup à faire dans ce domaine.

Le Conseil de la radio-télévision canadienne a imposé des règles rigoureuses pour le contenu canadien des émissions retransmises par les réseaux canadiens mais, à ma connaissance, il n'existe aucune règle concernant le reflet de la mosaïque canadienne dans les médias électroniques.

[Text]

Our newspapers have also to be made aware of their responsibility as good, corporate citizens having the ability to influence public opinion to ensure that such responsibility is carried out with the utmost vigilance when dealing with minority rights.

I would now like to deal with the question of immigration, only from the point of view of making a positive suggestion to encourage participation of minorities in Canadian society. Anyone who has gone through the immigration process from one of the Third World countries is aware of the length of bureaucratic red tape in the process or the arrogance of the officers he or she has to deal with. I hope the Department of Manpower and Immigration provides training at periodic intervals to immigration officers to carry out their difficult task.

• 1345

However, once the visa is issued to a prospective immigrant, there is virtually no contact between the immigrant and the department until the immigrant lands in Canada. There is very little effort, if any, made to educate the prospective immigrant about Canadian society, about the customs and culture, about his responsibilities as a resident in Canada, about his tax obligations, about certain aspects of criminal law that may be foreign to him such as impaired driving or seat-belt legislation. He is, on the contrary, left to fend for himself and acquire knowledge through trial and error. When he makes an error, he is either in trouble with the law or he is thought of as an ignorant person by Canadians around him.

This generates ill will on both sides. He also discovers that the Government of Canada, with which he was dealing, suddenly disappears and he is left in the hands of a totally new government of the province where he has landed. He must now deal with this new government to get his children into school, to get medical benefits, etc. Perhaps if even the rudiments of federal-provincial responsibilities were explained to him, he might be able to cope with it better.

There is an urgent need for the federal and provincial governments to co-operate in the whole question of encouraging minorities to participate more effectively in Canadian society. The federal government must be willing to assist the provinces receiving large numbers of immigrants with funding to provide facilities to encourage such participation.

Obviously, the most important catalyst for this is fluency in one of the official languages. Every encouragement should be given to achieve this. In Sweden, for instance, an immigrant can learn Swedish during working hours without loss of wages; the state compensates the employer.

Mr. Chairman, Canada has officially adopted the policy of multiculturalism since 1971. I understand this policy to mean Canada will respect, and indeed, nurture the growth of various cultures within its national boundaries without requiring those

[Translation]

Nos journaux doivent apprendre à connaître leur responsabilité en tant que bons citoyens capables d'influencer l'opinion publique afin de s'assurer de remplir cette responsabilité de façon des plus vigilantes lorsqu'on traite des droits des minorités.

J'aimerais maintenant aborder la question de l'immigration en vous faisant simplement une recommandation afin d'encourager la participation des minorités dans la société canadienne. Toute personne d'un des pays du tiers monde qui est passée par l'immigration connaît les lenteurs de la bureaucratie ou l'arrogance des agents avec lesquels elle a eu affaires. J'espère que les ministères de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration offrent des stages, à intervalles réguliers, à ces agents d'immigration pour les aider à faire leur travail.

Cependant, une fois que le visa est délivré à un immigrant éventuel, il n'y a virtuellement aucun contact entre le ministère et l'immigrant avant l'arrivée de ce dernier au Canada. On fait très peu, sinon rien, pour instruire le nouvel immigrant sur la société canadienne, les coutumes et la culture, sur ses responsabilités en tant que résident du Canada, ses obligations en matière fiscale, sur certains aspects du droit criminel qui sont peut-être nouveaux pour lui, comme les lois sur la conduite automobile en état d'ébriété ou la loi sur le port de la ceinture de sécurité. C'est le contraire qui se produit; l'immigrant est laissé à lui-même et apprend à ses risques et périls. Quand il fait une erreur, soit qu'il se retrouve aux prises avec la loi, soit qu'il est considéré par les Canadiens de son entourage comme un ignorant.

Cela entraîne du mal des deux côtés. L'immigrant voit aussi disparaître le gouvernement du Canada avec lequel il a fait affaires pour se retrouver soudainement entre les mains d'un tout nouveau gouvernement, celui de la province dans laquelle il est arrivé. Il doit alors traiter avec ce nouveau gouvernement pour inscrire ses enfants à l'école, pour obtenir des soins médicaux, etc. Peut-être que si on lui expliquait ne serait-ce que les rudiments des compétences fédérales-provinciales, il pourrait s'en tirer un peu mieux.

Il est urgent que les gouvernements fédéral et provinciaux concertent leurs efforts pour encourager les minorités à participer plus efficacement dans la société canadienne. Le gouvernement fédéral doit être disposé à aider les provinces à accueillir de grands nombres d'immigrants grâce à des fonds pour assurer les services nécessaires qui encourageront une telle participation.

Evidemment, le catalyseur le plus important de la participation est la maîtrise d'une langue officielle. Il faut encourager par tous les moyens la connaissance de la langue. En Suède, par exemple, un immigrant peut apprendre le suédois pendant ses heures de travail sans perte de salaire; c'est l'État qui compense l'employeur.

Monsieur le président, le Canada a officiellement adopté sa politique de multiculturalisme en 1971. Je pense que cette politique signifie que le Canada respectera, encouragera même le développement de diverses cultures à l'intérieur de ses

[Texte]

cultures to melt into a common pot. This, in my humble view, is a very civilized approach to adopt in a nation that has so many diverse cultures within its boundaries. Indeed, one is greatly heartened to know the Constitution of Canada now specifically provides that Canada is a multicultural nation. It would, in my view, be fair to say multiculturalism is a cornerstone of Canadian society.

But let us for a moment examine this concept. Who is the guardian of this constitutional cornerstone? It is not the Parliament of Canada, not a department of the federal government, but a mere directorate within a department.

The point I am making, Mr. Chairman, is that there is more to multiculturalism than Ukrainian dancing and Chinese dragon dances on July 1. If we are really serious about multiculturalism, then we must give more importance and much higher profile to the program. It must permeate throughout our society, from school children to senior citizens. It should be translated into real action by ensuring that different cultures are represented at all strata of society, both in private and public sectors, and that every culture within Canada is given the opportunity to develop to its fullest potential.

In terms of language, for instance, every opportunity should be given to learn heritage languages in addition to English and French. Again, to quote an example from Sweden, which does not profess to be a multicultural nation, 28 heritage languages are taught within the Stockholm school system.

Mr. Chairman, out of a total budget of the Government of Canada of approximately \$69 billion for 1981-1982, the amount spent on multiculturalism was only approximately \$15 million. If multiculturalism becomes a reality in the sense of being as fundamental to Canadian society as, say, the rule of law, then I believe there will be much more participation of minorities in Canadian society. Indeed, serious thought should be given to legislating the multiculturalism policy.

• 1350

Mr. Chairman, I now wish to speak on the subject of economic participation of minorities in Canadian society. Our Constitution provides for affirmative action programs that may be instituted to ameliorate conditions among a particular group of Canadians. I am aware that the Government of the Northwest Territories has taken several initiatives of affirmative action programs for aboriginal people in the Northwest Territories. I am not aware of any major initiatives taken by the Government of Canada to enhance the economic status of minorities in Canada. Increased participation in the Canadian economy by minorities will, I believe, lead to increased participation in Canadian society.

In the United States there are several federal government organizations that have the responsibility of enhancing participation of minorities in the American economy. In the interest of saving time, I will not mention those agencies, but a

[Traduction]

limites nationales, sans obliger ces cultures à s'assimiler. Pour moi, c'est une politique très civilisée dans un pays composé de si nombreuses cultures diverses. En fait, on est très touché de savoir que la Constitution du Canada précise maintenant que le Canada est un pays multiculturel. À mon avis, il serait juste de dire que le multiculturalisme est la pierre angulaire de la société canadienne.

Voyons cela d'un peu plus près. Qui est le protecteur de cette pierre angulaire constitutionnelle? Ce n'est pas le Parlement du Canada, ni un ministère du gouvernement fédéral, mais simplement une Direction générale d'un ministère.

Ce que je veux dire, monsieur le président, c'est qu'il y a plus dans le multiculturalisme que des danses ukrainiennes et chinoises le 1^{er} juillet. Si le multiculturalisme est vraiment important pour nous, alors il faut que cela se reflète dans le programme. Cela doit transparaître dans notre société, depuis les enfants d'école jusqu'aux citoyens âgés. Cela devrait se traduire par des mesures concrètes visant à faire en sorte que les différentes cultures soient représentées dans toutes les couches de la société, dans les secteurs privé et public, et que chaque culture au Canada puisse s'émanciper pleinement.

Pour ce qui est de la langue, par exemple, il ne faudrait pas ménager les efforts pour permettre l'apprentissage de langues ancestrales après l'anglais et le français. Je reviens encore une fois à la Suède, qui ne prétend pas être un pays multiculturel, où dans le système scolaire de Stockholm uniquement on y enseigne 28 langues ancestrales.

Monsieur le président, sur le budget global du gouvernement du Canada de près de 69 milliards de dollars pour 1981—1982, on a dépensé seulement environ 15 millions de dollars pour le multiculturalisme. Si le multiculturalisme devient un élément aussi fondamental de la société canadienne que la loi, j'estime que les minorités participeront beaucoup plus à cette réalité sociale. En fait, il faudrait songer sérieusement à légiférer sur la politique du multiculturalisme.

Monsieur le président, j'aimerais maintenant parler de la participation économique des minorités dans la société canadienne. Notre Constitution prévoit que des programmes d'action positive peuvent être établis pour améliorer les conditions de vie de groupes particuliers de Canadiens. Je sais que le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a établi plusieurs programmes d'action positive à l'intention des autochtones des Territoires du Nord-Ouest. Je ne suis au courant d'aucun programme majeur du gouvernement du Canada visant à améliorer la situation économique des minorités au Canada. Une participation accrue des minorités dans l'économie du pays favorisera, je pense, une participation plus grande des minorités dans la société canadienne en général.

Aux États-Unis, plusieurs organismes du gouvernement fédéral sont chargés d'accroître la participation des minorités dans l'économie américaine. Pour ne pas prendre trop de votre temps, je ne vous énumérerai pas ces organismes, mais vous

[Text]

list of the agencies and the functions they perform is attached to my brief.

There has been a long-standing debate on the effectiveness of law as an instrument to enhance racial tolerance. I believe the American experience has shown that the law has a tremendous influence on the minds of right-thinking members of society. Most Canadians are good law-abiding citizens; they look to their laws as a code of their moral values. While the law cannot govern attitude, it can control behaviour. I believe, Mr. Chairman, that greater emphasis should be placed on the educational as opposed to enforcement aspects of the work of the various human rights commissions in Canada. The law, and indeed the Constitution, should provide for more participation of minorities in our legal and parliamentary system. Senate reform, for instance, is presently being studied. It may be that at least some participation in the parliamentary process could be given to the minorities through appointment to the Senate.

As a last item, I wish to mention the role of Canada in international obligations as it affects participation of minorities in Canadian society. Canada is a signatory to the Universal Declaration on Human Rights and the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. Most, if not all, of these international obligations have been entered into by Canada with the concurrence of the provinces.

One gets the impression, however, that most Canadians are blissfully ignorant of these obligations or, if they are aware of them, they see them as some kind of a foreign obligation that has nothing to do with the internal functions in Canada as such. I believe, Mr. Chairman, that if these obligations of Canada were properly advertised within Canada, Canadians would appreciate the full meaning of these obligations and it would be easier for them to understand why they must fulfil those obligations. If those obligations are to have full meaning in Canada, then Canadian governments should give serious thought to legislating them as part of the domestic law of Canada.

If I had more time, Mr. Chairman, I would raise several other topics such as the deletion of the "notwithstanding" provisions in the Charter of Rights and Freedoms, police and minority rights, and language rights in the Constitution. All these areas will, I am sure, be addressed by other witnesses during your deliberations.

Mr. Chairman, I want to express my sincerest thanks to you and the hon. members of the parliamentary task force for giving me this opportunity. I know the task before you is not an easy one, but I am confident that you will do a "fine job", and that your report will be seen as a prominent milestone on the long road to a just and equitable society in Canada.

Mr. Chairman, I wish to leave you with those outstanding and reassuring words of our Prime Minister: "There is no place in Canada for second-class citizenship." Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Lal.

[Translation]

trouverez annexée à mon mémoire une liste des organismes et de leurs fonctions.

Il y a longtemps qu'on débat de la question de l'efficacité de la loi comme moyen d'améliorer la tolérance raciale. Je pense que l'expérience américaine a montré que la loi a exercé une énorme influence sur l'esprit des honnêtes gens de la société. La plupart des Canadiens sont des citoyens qui respectent la loi et qui considèrent les lois comme leur code de valeurs morales. Bien que la loi ne peut régir les attitudes, elle peut contrôler le comportement. Je pense, monsieur le président, qu'on devrait mettre davantage l'accent sur la fonction d'éducation des diverses commissions des droits de la personne au Canada, plutôt que d'insister sur l'application des lois. Le droit, voire la Constitution, devrait permettre une plus grande participation des minorités dans notre système législatif et parlementaire. Par exemple, la réforme du Sénat est actuellement à l'étude. Les minorités pourraient peut-être participer au processus parlementaire par la voie du Sénat.

En dernier lieu, j'aimerais parler du rôle du Canada dans ses engagements internationaux par rapport à la participation des minorités dans la société canadienne. Le Canada est signataire de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la Convention internationale pour l'élimination de la discrimination raciale sous toutes ses formes. La plupart, sinon la totalité de ces engagements internationaux ont été signés par le Canada avec l'approbation des provinces.

Cependant, on a l'impression que la plupart des Canadiens ne connaissent absolument rien de ces engagements ou, s'ils en savent quelque chose, qu'ils les considèrent comme des engagements internationaux qui n'ont rien à voir avec les responsabilités internes du Canada. Je pense que si les engagements du Canada faisaient l'objet d'une meilleure publicité au pays, les Canadiens saisiraient le sens de ces engagements et comprendraient mieux pourquoi il faut les respecter. Si l'on veut que ces engagements soient compris à leur juste valeur au Canada, il faudrait que les gouvernements canadiens songent sérieusement à les intégrer au droit du pays.

Si j'avais plus de temps, monsieur le président, j'aborderais plusieurs autres sujets comme l'abrogation des clauses nonobstant dans la Charte des droits et libertés, les droits de la police et des minorités, et les droits linguistiques dans la Constitution. Toutes ces questions seront abordées, j'en suis sûr, par d'autres témoins qui comparaitront devant votre Comité.

Monsieur le président, je tiens à remercier sincèrement les membres du Comité parlementaire et vous-même de m'avoir donné l'occasion de vous rencontrer. Je sais que le travail que vous avez à faire n'est pas facile, mais je suis convaincu que vous allez bien vous en tirer, et que votre rapport sera considéré comme un jalon important de la longue route vers une société juste et équitable au Canada.

Monsieur le président, je voudrais vous laisser sur les paroles illustres et rassurantes de notre Premier ministre: «Il n'y a pas de place au Canada pour des citoyens de second ordre». Merci.

Le président: Merci, monsieur Lal.

[Texte]

The content of your brief was belied by the paragraph I pointed to on page 2; the contents and the way you have put it together are going to be most helpful in our endeavours.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Yes. It was an excellent brief, if I may say, and we do appreciate your model. I like the concept of the full ministry as far as multiculturalism is concerned. It is something we have heard time and time again as we have crossed the country. It seems that the ethnocultural communities would like to see a full minister responsible for these particular things.

• 1355

Affirmative action: You are up in this area. Many projects are coming up. I notice by Mr. Ed Strizyk, the *Edmonton Journal* staff writer at Yellowknife, that there was Stokes Point . . . the Gulf (Canada) Resources are to build a seaport. Peter Kewitt is going to be constructing something else in King Point, and a British company also supporting King Point.

Are the territorial government and the federal government in this particular area doing a good job as far as affirmative action is concerned, as far as the native population is concerned, as far as the visible minorities are concerned?

Mr. Lal: Thank you, Mr. Chairman, if I may answer that question.

The Chairman: Maybe, Mr. Lal, while you are answering that question, you could define for us what you see as affirmative action by those two governments as well so we could put it in that context when you are answering.

Mr. Lal: I will attempt to do so, Mr. Chairman, by perhaps relying on our Constitution, which states what an affirmative action program is. Our Constitution defines an affirmative action program as the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups, including those who are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability. I do not believe I could improve on that definition.

The territorial government certainly has attempted over the last several years to introduce several affirmative action programs specially directed at aboriginal people. The territorial government's ability, however, is limited by virtue of the fact that the projects you referred to are federal projects. The lands in the Northwest Territories are federal lands; resource development is done under the umbrella of the federal government; and the negotiations or the agreements that have been entered into between exploration companies and the federal government do not include direct participation of the territorial government.

Despite that, however, and with the encouragement and assistance of the Minister of Indian Affairs and Northern Development, there has been a very real attempt to ensure that in all these projects currently being undertaken in the North-

[Traduction]

L'essentiel de votre mémoire se retrouve dans le paragraphe que je vous ai fait remarquer à la page 2; le message de votre mémoire et la façon dont vous nous l'avez communiqué nous seront des plus utiles dans nos travaux.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Oui. C'était un excellent mémoire, et si vous me permettez, nous aimons le modèle que vous proposez. J'aime l'idée d'un ministère à plein titre chargé du multiculturalisme. C'est une suggestion que nous avons entendu à maintes reprises dans nos déplacements partout au pays. Il semble que les communautés ethnoculturelles aimeraient bien qu'un ministre s'occupe exclusivement de ces choses.

Au sujet des programmes d'action positive, vous habitez la région. De nombreux projets s'en viennent. J'ai remarqué dans un article de M. Ed Strizyk, du *Edmonton Journal*, à Yellowknife, que *Gulf (Canada) Resources* projetait d'aménager un port de mer à Stokes Point. Peter Kewitt a un autre projet pour King Point et une entreprise britannique s'intéresse également à King Point.

Le gouvernement territorial et le gouvernement fédéral sont-ils efficaces dans la région en ce qui concerne les programmes d'action positive, la population autochtone, les minorités visibles?

M. Lal: Merci, monsieur le président, si vous me permettez.

Le président: Pendant que vous répondez à cette question, vous pourriez peut-être nous définir en même temps ce que vous entendez par action positive de vos deux gouvernements, pour qu'on puisse mieux saisir votre réponse.

M. Lal: Je vais tenter de le faire, monsieur le président, en me reportant peut-être à notre Constitution qui définit les programmes de promotion sociale. Notre Constitution définit un programme de promotion sociale comme un programme destiné à améliorer la situation d'individus défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leur déficience mentale ou physique. Je ne crois pas que je puisse vous donner une meilleure définition que celle-là.

Le gouvernement territorial a certainement essayé dans les dernières années de mettre sur pied plusieurs programmes de promotion sociale spécialement destinés aux autochtones. L'efficacité du gouvernement territorial est toutefois limitée du fait que les projets dont vous avez parlé sont des projets fédéraux. Les terres des Territoires du Nord-Ouest appartiennent à la Couronne fédérale; la mise en valeur des ressources relève de la compétence du gouvernement fédéral; et les négociations ou les accords qui ont eu lieu entre les compagnies d'exploration et le gouvernement fédéral ne font pas intervenir directement le gouvernement territorial.

Malgré cela, cependant, et avec l'encouragement et l'aide du ministre des Affaires indiennes et du Nord, des efforts ont été faits pour qu'une partie substantielle des retombées économiques et des emplois découlant de tous ces nouveaux projets

[Text]

west Territories a substantial portion of the economic and job benefits is reserved for aboriginal people. I know the territorial government is very concerned about mobility rights, for instance, and the impact that is going to have on their affirmative action programs for aboriginal people.

Mr. Paproski: What about the training of the aboriginal people for some of these major contracts that are up here in this area? Is there not some direct program that before any major contractors come up into this area to do major projects they must use the native people in this area? Is this happening, or are we still getting an influx of people from the south?

Let us take, for example, a major job at Tuk, another one at Fort Norman, the pipeline jobs. It is my understanding that the majority of the people who are on those projects are not native people; the majority of them have come from the south.

• 1400

So there has been a neglect on behalf of the corporate sector to do a good job in this particular area as far as affirmative action towards natives. I would like you to elaborate a little bit more if there is anything we can do in order to bring this to the attention of the corporate sector.

Mr. Lal: I believe you will be hearing later on this afternoon from the Dene Nation and the Métis Association, who I am sure would be much more articulate in expressing their point of view on this matter.

I agree, however, that presently most of the jobs in these projects go to southerners; they are not reserved for aboriginal people. That is not to say, however, that the corporate citizens are not endeavouring to hire northern people in these projects. I believe over the last several years the percentage has gone up from somewhere around 4% to 26%, but it is still a long way from their being in the majority.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I guess I would echo and welcome the suggestions you have made, Mr. Lal, in your presentation with regards to a full department of multiculturalism and adequate funding—sort of putting your money where your mouth is—and also the statutory aspect of a multicultural act. I guess one of the reasons why your suggestions seem to hit a bit harder than suggestions that have previously been made along this line is you seem to illustrate with various examples what you mean.

One of your suggestions deals with immigration. You suggest there be some sort of a pre-immigration orientation program, or some sort of program whereby the individuals in the home country are informed about the privileges, the responsibilities in Canada. Could you elaborate on this a little bit in terms of your suggestion, and are you aware of any

[Translation]

dans les Territoires du Nord-Ouest profite aux autochtones. Je sais que le gouvernement territorial accorde beaucoup d'importance aux droits à la mobilité, par exemple, et à l'incidence que cela aura sur les programmes de promotion sociale destinés aux autochtones.

M. Paproski: Qu'en est-il de la formation des autochtones en prévision de ces gros contrats dans votre région? Y a-t-il un programme direct obligeant les grands entrepreneurs qui viennent dans la région à embaucher des autochtones? Est-ce que cela se produit, ou assiste-t-on encore à l'immigration massive de gens du Sud?

Prenons par exemple le grand projet de Tuk, et celui de Fort Norman, les projets de pipelines. Je pense que la majorité des travailleurs de ces projets ne sont pas autochtones; la majorité est venue du Sud.

Il y a donc eu négligence de la part du secteur privé pour ce qui est de la question des programmes d'action positive qui s'adressent aux autochtones. Pourriez-vous nous dire s'il y a quelque chose que nous pourrions faire pour porter le problème à l'attention du secteur privé?

M. Lal: Il me semble que vous allez entendre un peu plus tard des représentants de la Nation dénée et de l'Association des Métis qui, j'en suis sûr, seront mieux en mesure que moi d'expliquer leur point de vue là-dessus.

Je suis cependant d'accord pour dire qu'à l'heure actuelle, la plupart des emplois créés dans le cadre de ces projets sont offerts à des gens qui viennent du Sud; ils ne sont pas réservés aux autochtones. Mais cela ne veut pas dire que les sociétés n'essaient pas d'embaucher des personnes originaires du Nord dans le cadre de ces projets. Je pense d'ailleurs que le pourcentage, pour ces personnes, est passé au cours des dernières années de 4 à 26 p. 100, mais ces gens sont bien loin de compter pour la majorité des employés.

M. Paproski: Merci.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je ferais écho à ce que viennent de dire mes collègues en vous applaudissant pour les propositions que vous faites, monsieur Lal, dans votre mémoire relativement à la création d'un véritable ministère du multiculturalisme et de la nécessité d'offrir une aide financière suffisante—un grand discours ne coûte rien—mais il y a également l'aspect statutaire d'une loi sur le multiculturalisme. Et l'une des raisons pour lesquelles vos propositions vont me convaincre plus que les propositions que nous avons entendues à ce jour, c'est que vous les illustrez avec des exemples.

L'une de vos propositions se rapporte à l'immigration. Vous proposez la mise sur pied d'un genre de programme d'orientation pré-immigration, programme en vertu duquel les personnes souhaitant quitter leur pays seraient renseignées au préalable, pendant qu'elles sont encore chez eux, au sujet des privilèges et des responsabilités qui leur reviendraient au

[Texte]

models or any country that has this operating, either in their high commissions or their embassies?

Mr. Lal: Mr. Chairman, Sweden, for instance, has a very elaborate orientation program after an immigrant lands in Sweden. I do not believe they have such a program in one of their embassies abroad. I believe it is important, Mr. Chairman, to make a distinction between countries like Sweden or West Germany and Switzerland and Canada. Canada has a department that deals with immigration; Canada has a policy for immigration that has been in existence as long as Canada has been in existence, and therefore it is a very real thrust of the government as far as one of their policies is concerned. Therefore, I believe Canada has to exhibit something more than countries like Switzerland and Sweden that do not go out and look for immigrants.

The point I was attempting to make in my brief is there is a tremendous amount of red tape that a prospective immigrant has to go through before he qualifies for a visa to immigrate to Canada. But once he has obtained that, he is almost deserted by the government. It is as if to say: Well, here is your paper, now do not bother us. Really, I believe that is when we should start getting concerned about that individual, because whatever happens to him abroad is still happening to him outside the jurisdiction of Canada; but the minute he enters Canada, his conduct and his behaviour and his ability to be a good immigrant is going to depend on the kind of orientation or education we can provide for him. Therefore, I really believe it is a good investment in giving him that kind of pre-orientation course, and I am sure it would reward the government amply.

• 1405

Mr. Lewycky: You have made a number of what I would broadly define as conceptual suggestions. You have talked about the problem with the term "visible minorities". You have addressed yourself to the question of what others might call hyphenated Canadians and how this term could be helpful. Also, with regards to Canadian content, you have talked about the importance of including the Canadian mosaic in that.

I am just wondering if you have any further elaboration on these conceptual suggestions that might be helpful to us as a committee.

Mr. Lal: Yes, I do. There is a feeling that a non-white Canadian very often feels when he lives in Canada that to be Canadian you almost have to be white. If you are not white, you may live in Canada but you are not a Canadian.

Now, I would concede that this feeling is much less in Canada than it is in the United Kingdom, for instance. Nevertheless, that feeling is there, and that feeling is there because government policies, institutional contact with that individual, personal contact with that individual, does not

[Traduction]

Canada. Pourriez-vous nous fournir quelques précisions supplémentaires là-dessus? Et connaissez-vous des modèles de ce genre ou des pays qui administrent de pareils programmes dans leurs ambassades ou leurs hauts-commissariats?

M. Lal: Monsieur le président, il y a la Suède, par exemple, qui a un programme d'orientation très élaboré qui encadre les immigrants dès qu'ils arrivent en Suède. Mais je ne pense pas que ce pays offre ce genre de programme dans ses ambassades. Je pense, monsieur le président, qu'il est important de faire une distinction entre les pays comme la Suède ou l'Allemagne de l'Ouest et ceux comme la Suisse et le Canada. Le Canada a un ministère qui s'occupe de l'immigration, et il a toujours eu une politique en matière d'immigration. C'est pourquoi il existe ici de véritables politiques en la matière. Et c'est justement pour cette raison que le Canada doit faire plus que des pays comme la Suisse et la Suède, qui ne partent pas à la recherche d'immigrants.

Ce que j'essaie d'expliquer dans mon mémoire, c'est qu'il y a tout un tas de formalités et de chinoïseries administratives par lesquelles doivent passer les immigrants potentiels avant qu'ils ne soient admissibles pour un visa d'immigration. Mais dès qu'un immigrant reçoit son visa, il est pratiquement déserté par le gouvernement comme si on lui disait: voici le papier qu'il vous faut, ne nous embêtez plus. Selon moi, c'est précisément à cette étape-là que nous devrions nous intéresser à la personne, car quoiqu'il lui arrive à l'étranger, c'est-à-dire avant qu'elle vienne ici, cela ne relève pas de la juridiction du Canada. Mais dès qu'elle met pied au Canada, sa conduite, son comportement et sa capacité d'être un bon immigrant vont dépendre du genre d'orientation, d'éducation que nous pouvons lui fournir. C'est pourquoi je pense que ce serait un bon investissement de donner à ces personnes ce genre de cours de pré-orientation, et je suis certain que ce serait un investissement rentable pour le gouvernement.

M. Lewycky: Vous avez fait un certain nombre de ce que j'appellerais des «propositions conceptuelles». Vous avez parlé du problème en utilisant l'expression «minorités visibles». Vous avez également parlé de ce que certains appelleraient les Canadiens «à trait d'union» et des aspects positifs que pourrait présenter l'utilisation de cette expression. Enfin pour ce qui est du contenu canadien, vous avez parlé de l'importance de d'y inclure la mosaïque canadienne.

J'aimerais tout simplement savoir si vous auriez des précisions supplémentaires à donner au Comité relativement à ces propositions conceptuelles.

M. Lal: Oui. Les Canadiens non blancs qui vivent ici ont souvent l'impression que pour être considérés comme Canadiens, il faut presque être blancs. Si vous n'êtes pas blanc, vous vivez peut-être au Canada, mais vous n'êtes pas vraiment un Canadien.

Je reconnais cependant que ce sentiment est beaucoup moins fort au Canada qu'au Royaume-Uni, par exemple. Quoi qu'il en soit, ce sentiment existe bel et bien, et s'il existe, c'est parce que les politiques du gouvernement, le contact qu'ont ces personnes avec les institutions, etc., ne représentent ni ne

[Text]

represent, bring into effect or trigger the word "Canadian". The word "Canadian" almost seems to be reserved for anyone who is white, and I think that is wrong because the individual is a Canadian citizen. He has as much right to live in Canada as anybody else; he has the same protections given to him by Canadian law as are given to a white person. If emphasis is placed on the fact that he is a Canadian, that he has the same rights as any other Canadian has and that the Government of Canada regards him as much a Canadian as anyone else, I believe it will assist him to integrate better in society without losing his cultural heritage. I guess that is the point I was making in my brief.

Mr. Lewycky: One of your suggestions was: If there were some regional identification, I think you said, of the visible minorities—and the illustration that comes to my mind is the one you gave about aborigines—it would be easier for us to deal with the issues we are dealing with. Do you have any other semantic suggestions that would help us to look at whatever we are dealing with in a conceptual way that is fairer and more regionally representative? Are there things which are unique, which as a northerner from the Northwest Territories you feel should be part of our nomenclature, part of our thinking in our report writing?

Mr. Lal: The one that comes to my mind is why aboriginal people are referred to as Indians. Indians are people who are residents of the State of India. The terms "Indian" has been given to aboriginal people by the white man. The aboriginal people are Dene, Inuit, Cree, Chipewyan. It is just because we are too lazy to learn those tribal names and because it is convenient, just like the term "visible minorities" is; so the term "Indian" was picked, and everybody was labelled Indian. I am sure the aboriginal people do not call one another Indian; they call one another by the proper tribal name of that tribe.

• 1410

I believe an effort should be made in this regard. I do not think an amendment to the Indian Act should result in a new Indian Act. I think it should be called the aboriginal act because the term "aboriginal" is referred to in our Constitution, and it is going to be the term used in the future.

Mr. Lewycky: I could push you a little bit further on that. One of the current nomenclatures is Amerindian. Is this any more helpful or is it just as bad? If so, why?

Mr. Lal: This is as much of an irritant as my being called an East Indian. I feel if anybody has to be described with an adjective it should be anybody but an Indian. However, when I came to Canada I learned that I was no longer an Indian—I

[Translation]

suscitent le mot «Canadien». Ce mot semble être réservé aux seules personnes qui sont blanches, et je pense que cela est mal, parce que ces autres personnes sont elles aussi des citoyens canadiens. Elles ont autant le droit que quiconque de vivre au Canada; elles sont autant protégées par les lois canadiennes que les personnes dont la peau est blanche. Si l'on mettait davantage l'accent sur le fait que ces personnes sont canadiennes, qu'elles disposent des mêmes droits que tous les autres Canadiens et que le gouvernement canadien les considère comme des Canadiens à part entière, alors je pense que cela les aiderait à mieux s'intégrer dans la société sans perdre leur propre patrimoine culturel. C'est là, il me semble, ce que j'essayais d'expliquer dans mon mémoire.

M. Lewycky: L'une de vos propositions était la suivante, si j'ai bien compris: s'il y avait un système d'identification régional des minorités visibles—et l'illustration qui me vient à l'esprit est celle que vous avez donnée relativement aux autochtones—il serait plus facile pour nous d'examiner les questions dont nous sommes saisis. Pourriez-vous nous proposer autre chose qui nous aiderait à examiner le problème d'une façon conceptuelle qui soit juste et qui tienne davantage compte des représentations régionales? En tant qu'originaire des Territoires du Nord-Ouest, y a-t-il selon vous des choses qui sont uniques et qui devraient pour cette raison faire partie de notre nomenclature, de notre schéma de pensée, surtout lorsque nous en serons arrivés à l'étape de la rédaction du rapport?

M. Lal: Une chose qui me vient à l'esprit, c'est pourquoi on appelle indiens les peuples autochtones. Les Indiens sont les gens qui vivent en Inde. Le terme «Indien» a été donné aux autochtones par l'homme blanc. Les peuples autochtones sont les Dénés, les Inuit, les Cris et les Chipewyan. Les gens ont opté pour ce terme tout simplement parce qu'ils sont trop paresseux et ne veulent pas se donner la peine d'apprendre les noms des différentes tribus, et parce que c'est pratique d'utiliser cette expression, tout comme l'expression «minorités visibles». On a choisi le terme «Indien», et l'étiquette a été appliquée à tout le monde. Je suis certain que les autochtones ne s'appellent pas Indien entre eux. Ils utilisent le nom de la tribu.

Je pense qu'un effort devrait être fait dans ce sens. Je ne pense pas qu'un amendement apporté à la Loi sur les Indiens devrait résulter en une nouvelle loi sur les Indiens. Je pense tout simplement que cette loi devrait avoir pour titre «Loi sur les autochtones», car on les appelle autochtones dans la Constitution, et c'est cette expression qui sera utilisée à l'avenir.

M. Lewycky: Je pourrais vous pousser un peu plus loin là-dessus. L'une des expressions qui figurent à l'heure actuelle sur la liste, c'est «Amérindien». Cette expression est-elle meilleure ou non, et pourquoi?

M. Lal: Lorsqu'on me désigne de cette façon, cela m'irrite tout autant que lorsqu'on m'appelle Indien de l'Inde. S'il est quelqu'un qui doit être décrit avec un adjectif, ce n'est certainement pas l'Indien. Lorsque je suis arrivé au Canada,

[Texte]

was suddenly an East Indian. "Amerindian" has the same connotation. You are still hanging on to the word "Indian".

Mr. Lewycky: What about if we talk about the first nation?

Mr. Lal: Yes. It is for the aboriginal people to give you guidance on this and I hope you will ask the aboriginal people when they come here later in the afternoon whether they have any suggestions.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Mr. Lal, you lived in Tanzania, Britain, Sweden, India and now Canada. How do we stack up in terms of our treatment of minorities?

Mr. Lal: Very well. There is a great desire on the part of the government, at least, to treat all Canadians as equals. There is a great sense of fairness exhibited by government institutions in Canada. This, for instance, is a fundamental difference between Canada and the United Kingdom. There are no six or seven categories of Canadian citizens as there are for United Kingdom citizens. To that extent, it is very heartening and it is good to live in Canada.

One gets the feeling, though, once in a while, that Canadians live in their own world a little bit. This, perhaps, is because of their geographical location and their removal from direct contact with non-white populations of countries until very recently. I believe that over the years, if there are committees such as your parliamentary committee here, and other steps are taken to ensure that there is more thought and more determination given to this question, then in due course Canadians will begin to accept that Canadians can be of any colour and creed and race and this is perfectly normal. I do not think it has quite reached that stage. But there is the will and the desire, which is the positive aspect.

Mr. McCauley: It is very interesting to hear you say that, because we have heard testimony that there is a hurricane of racism in Canada. We have heard testimony that the government—and the government was not identified—was the dean of racism. In your opinion, would this be rhetorical overkill?

Mr. Lal: There is racism in Canada, but if you are asking me to measure degrees, I think that Canada is doing very well.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Mr. Veillette.

[Traduction]

j'ai appris que je n'étais plus un Indien: je suis tout d'un coup devenu Indien de l'Inde. Le mot «Amérindien» comporte les mêmes connotations. Vous conservez de toute façon le mot «Indien».

M. Lewycky: Et qu'en serait-il si nous parlions des premières nations?

M. Lal: Oui. C'est au peuple autochtone de vous conseiller là-dessus, et j'espère que vous poserez la question aux autochtones qui viendront comparaître devant vous cet après-midi, car ils ont peut-être des propositions à vous soumettre là-dessus.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Monsieur Lal, vous avez vécu en Tanzanie, en Grande-Bretagne, en Suède, en Inde, et vous êtes maintenant au Canada. Comment le Canada se compare-t-il à ces autres pays pour ce qui est du traitement que nous donnons aux groupes minoritaires?

M. Lal: Il est très bien placé. Le gouvernement canadien a, à tout le moins, le désir de traiter tous les Canadiens en tant qu'égaux. Et les institutions qui relèvent du gouvernement canadien font preuve d'un grand sens de l'équité. C'est là il me semble une différence fondamentale qui existe entre le Canada et le Royaume-Uni. Il n'existe pas ici six ou sept catégories différentes de citoyens, comme c'est le cas au Royaume-Uni. La situation est très encourageante sur ce plan, et il fait bon vivre au Canada.

Mais on a parfois l'impression que les Canadiens vivent dans leur propre petit monde. Cela est peut-être imputable à la situation géographique du pays et au fait qu'il n'a que depuis peu des contacts directs avec les populations non blanches d'autres pays. Je pense qu'au fil des ans, si votre Comité est suivi par d'autres comités parlementaires du même genre, et si des mesures sont prises pour s'assurer que l'on réfléchira toujours plus, et avec toujours plus de détermination, à la question, alors je pense que les Canadiens en arriveront à accepter que les Canadiens peuvent être de n'importe quelle couleur, religion et race, et cela est tout à fait normal. Mais je ne pense pas qu'on en soit encore arrivé là. Quoi qu'il en soit, la volonté et le désir d'y arriver sont là, et c'est ce qui est positif.

M. McCauley: Il est intéressant de vous entendre nous dire cela, car certains témoins qui ont comparu devant nous prétendent qu'il y a un véritable ouragan de racisme au Canada. Certains ont même dit que le gouvernement—mais le gouvernement n'a pas été identifié—était le doyen du racisme. Cela est-il à votre avis une exagération?

M. Lal: Il existe un certain racisme au Canada, mais vous me demandez de mesurer des degrés. Je pense que le Canada se débrouille très bien.

M. McCauley: Merci.

Le président: Monsieur Veillette.

[Text]

[Translation]

• 1415

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Dans votre mémoire, vous parlez souvent d'augmenter la participation des minorités, autant dans le développement économique que dans la vie parlementaire. Pourriez-vous me dire si, de la part des minorités visibles, il existe vraiment une volonté de s'intégrer à l'économie?

Mr. Lal: I hope, Mr. Chairman, I got that translation correctly. The answer is, yes, I really believe visible minorities wish to participate very much in the Canadian economy. They may be handicapped in some ways; they may have certain disadvantages. Again, when we talk of visible minorities, we are lumping them all together. It may be that recent immigrants may very much want to participate in the Canadian economy, whereas the aboriginal people may wish to develop their own economy outside of the general Canadian economy.

The Chairman: Do you have another one?

M. Veillette: Si l'on prenait comme exemple Yellowknife qui est une ville relativement jeune, pouvez-vous m'indiquer combien d'Inuit Dene ont un commerce ici, dans cette ville?

Mr. Lal: Mr. Chairman, I believe Yellowknife is really not a very good example. It is not truly representative of the Northwest Territories. It perhaps may be better to take as an example a place like Tuktoyaktuk. There is substantial oil and gas development off the coast of Tuktoyaktuk and several aboriginal businesses are operating in that region and are taking advantage of the oil and gas exploration that is taking place in the Beaufort Sea.

M. Veillette: Je n'ai pas eu le temps de visiter la ville. C'est mon premier voyage, ici, à Yellowknife. Mais, est-ce que les Inuit s'intéressent aux commerces, comme les magasins de vêtement pour homme, ou encore les quincailleries ou les épiceries?

Mr. Lal: Mr. Chairman, the Inuit have, to my knowledge, two very important and substantial economic organs. The Inuit from the western Arctic have a development corporation that is known as the Inuvialuit Development Corporation. The national Inuit organization also has IDC or Inuit Development Corporation. The aim of those two large corporations is to engage in business on a large scale on behalf of the Inuit. I believe, among the programs they are carrying out, they have begun or they have instituted courses and other educational programs to assist Inuit to getting into business on smaller scales, such as shopkeepers or other small-time businessmen, as you refer.

M. Veillette: Seriez-vous porté à croire que cela est dû au manque de capital pour que les Inuit puissent se lancer dans le commerce?

Mr. Lal: Mr. Chairman, that certainly is a very serious problem. It is not only lack of capital but it is also lack of banking facilities in the areas where they live. For them to commence business they have to come to a larger centre to be able to come in contact with a bank, to be able to acquire the necessary capital to begin business. However, I should hasten

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

Very often in your brief, you mention increasing the participation of minorities, in the economic life of the country just as much as in its parliamentary or political life. Can you tell me if visible minorities really do wish to participate in the economy?

M. Lal: J'espère que j'ai bien compris la traduction, monsieur le président. Oui, certainement, les minorités visibles veulent s'intégrer à l'économie canadienne. Peut-être souffrent-elles de certaines lacunes, de certains désavantages. Aussi, on regroupe souvent toutes les minorités visibles ensemble. Toutefois, il se peut que les immigrants nouvellement arrivés veuillent beaucoup participer à l'économie canadienne, tandis que les peuples autochtones désirent peut-être développer leur propre économie séparée de l'économie canadienne en général.

Le président: Avez-vous une autre question?

Mr. Veillette: For example, in Yellowknife, a relatively new city, could you tell me how many Inuit or Dene people established a business here?

M. Lal: Monsieur le président, Yellowknife n'est vraiment pas un très bon exemple. Cette ville n'est pas réellement représentative des Territoires du Nord-Ouest. Mieux vaut choisir Tuktoyaktuk comme exemple. Juste au large de Tuktoyaktuk sur la côte, il y a une grande exploitation pétrolière et de gaz, et plusieurs autochtones ont des commerces, pour prendre avantage de l'exploration du pétrole et du gaz de la mer de Beaufort.

Mr. Veillette: I have not had a chance to visit the city, it is my first trip to Yellowknife. However, are the Inuit interested in opening businesses, such as men's stores, or hardware stores, or grocery stores?

M. Lal: Monsieur le président, à ma connaissance, les Inuit ont deux organismes économiques très importants avec un gros chiffre d'affaires. Les Inuit de l'Arctique ouest ont une société de développement qu'on appelle *Inuvialuit Development Corporation*. L'organisme national des Inuit a sa propre société de développement, l'IDC ou *Inuit Development Corporation*. Ces deux grandes sociétés concluent des affaires sur une grande échelle au nom des Inuit. Parmi leurs programmes, elles ont commencé à donner des cours de formation, et des cours d'information pour aider les Inuit à lancer des petits commerces, comme des boutiques ou des étals.

Mr. Veillette: Do you think that it might be for lack of capital, that Inuit have not been able to get into business?

M. Lal: Monsieur le président, c'est certainement une très bonne raison. Non seulement le manque de capitaux, mais aussi le manque d'institutions bancaires dans les régions où vivent ces Inuit. Pour se lancer en affaires, ils doivent se rendre dans un centre plus important, où ils peuvent contacter la banque, afin de trouver les capitaux nécessaires. Je m'empres-

[Texte]

to add that both the territorial government and the federal government have programs, such as the Eskimo Loan Fund and the Small Business Loan Fund, which are designed to assist aboriginal people to acquire capital to start businesses.

• 1420

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Mr. Lal, it has been a most helpful few minutes that we have been able to spend together. The brief and the answers you have made to our questions will assist us greatly in putting together the report, which I trust will have the impact and the import you described to us in what I think was a hope . . . and what we hope will become a reality. Thank you.

Mr. Lal: Thank you very much.

The Chairman: The Northwest Territories Council for Disabled Persons, Don Routledge and Madeleine Gélinas.

Mr. Routledge, welcome. We have had delivered to each of my colleagues the statement that you have for us. I invite you to present it, and if in fact Miss Gélinas is to join you later we will invite her to come up with you. I would ask you to afford us the opportunity, once you have made your statement, for a few questions and answers so we could examine in more depth the position you put.

Mr. Don Routledge (Executive Director, Northwest Territories Council for Disabled Persons): Thank you very much, Mr. Chairman. Mrs. Gélinas has decided not to sit beside me and rather listen from the audience.

I have a couple of comments before I start. I have never been involved in a proceeding of this nature, so if I procedurally make mistakes, please correct me.

The Chairman: There are no procedures that you need worry about. As far as I and my members are concerned, there are no mistakes you can make in that sense, save and except running up against the end of our time span, at which point I will have so to advise you. I do not think we should have any difficulty.

Mr. Routledge: I would like to present a free-flowing presentation rather than a simple recital of our written presentation. I think you gentlemen will have sufficient time in which to read it, and perhaps some of the comments I will make today will be expanded further in the written brief.

First, our organization was only informed of this particular committee a couple of weeks ago, and unfortunately we have had very little time to discuss it and to make a comprehensive report.

[Traduction]

serai cependant d'ajouter que le gouvernement des Territoires ainsi que le gouvernement fédéral ont des programmes, comme par exemple le Fonds de prêts aux Esquimaux et le Fonds de prêts aux petites entreprises, qui ont été conçus en vue d'aider les autochtones à acquérir les capitaux nécessaires pour se lancer dans les affaires.

Mr. Veillette: *Thank you, Mr. Chairman.*

Le président: Merci, monsieur Veillette.

Monsieur Lal, les quelques minutes que nous venons de passer ensemble nous ont été très utiles. Le mémoire et les réponses que vous nous avez données en réponse à nos questions nous aideront beaucoup dans la préparation du rapport qui aura, je l'espère, l'incidence et l'importance que vous nous avez décrites . . . nous espérons que nos désirs deviendront réalité. Merci.

M. Lal: Merci beaucoup.

Le président: Nous allons maintenant passer au *Northwest Territories Council for Disabled Persons*, représenté aujourd'hui par Don Routledge et Madeleine Gélinas.

Bienvenue, monsieur Routledge. Une copie de votre mémoire a été remise à chacun de mes collègues. Je vous invite à nous le présenter, et si M^{lle} Gélinas pense intervenir tout à l'heure, nous l'inviterons à venir s'asseoir à côté de vous. Une fois que vous aurez terminé, je vous demanderais de bien vouloir nous accorder un peu de temps supplémentaire afin que nous puissions examiner plus en détail votre position.

M. Don Routledge (Directeur administratif, Northwest Territories Council for Disabled Persons): Merci beaucoup, monsieur le président. M^{me} Gélinas a décidé de ne pas venir s'asseoir à mes côtés, mais plutôt de rester dans la salle en tant qu'observatrice.

J'aimerais tout d'abord faire quelques commentaires. C'est la première fois que je participe à une réunion de ce genre, et je vous prierais donc de me corriger si je commets des erreurs de procédure.

Le président: Vous n'avez pas à vous inquiéter d'une quelconque procédure. En ce qui nous concerne, la seule erreur que vous puissiez faire, c'est dépasser le temps qui vous est alloué. Mais je vous avertirai à l'avance. Je ne pense pas qu'il y aura de problème.

M. Routledge: J'aimerais pour ma part prononcer un discours coulant, plutôt que de réciter tout simplement ce que nous disons dans notre mémoire. Je pense que vous aurez suffisamment de temps pour le lire vous-mêmes, et peut-être même qu'un certain nombre des commentaires que je vais faire aujourd'hui seront davantage expliqués dans le texte du mémoire.

Premièrement, notre organisme n'a pris connaissance de l'existence de votre Comité qu'il y a quelques semaines, et nous n'avons malheureusement pas eu beaucoup de temps pour en discuter et pour préparer un rapport complet.

[Text]

I have a couple of comments on the terms of reference. First, we interpreted your task force as one that is looking for positive rather than negative comments. Second, your committee seems to be concerned more with the concept of race as a visible minority than with other types of minorities. We do not feel neglected because we have an opportunity to make a written and oral presentation. Suffice it to say that in the N.W.T. the majority of the residents are native. Suffice it to say that the majority of our clients would also be native, but we provide our services to the disabled rather than on the colour of skin or the community in which they live.

We are a very small organization of two staff members. We have a mandate to provide services and programs throughout the N.W.T., and we are only about five years old so we are still in the developmental stages of our own organization.

• 1425

In terms of the positive aspects of what is going on, I would like to say that we appreciate and commend the government for the work they have done, in particular in the last few years. The *Obstacle* reports, the recommendations that were contained in the reports, and the follow-up that the government has made is to be commended.

The problem we have in the north is we are simply totally different from southern Canada. My mandate in my organization is to provide services across the N.W.T., and that means one-third of Canada geographically. We have a population of 45,000 to 48,000 people, very small, the equivalent of a small city in southern Ontario or southern Alberta, but we have 50 or 60 communities in which all of these people live. We have the concept of non-native and native peoples. We have what has been categorized as Indian, Métis, Inuit. Within those particular cultures there is a breakdown of different tribes, different languages, different customs, just to give you an idea of the people.

Transportation is primarily by air. It can take up to a week or 10 days to get to a particular community. You might have to reside in that community for a week before you can return again.

We have a totally different concept in the north due to our sparse population and our geographic condition. Therefore, when we, or you as the government, try to implement programs, we commend you for the spirit and intent of your actions, but unfortunately some of them will fall short due to the fact they do not necessarily apply, or it simply is not economical to even attempt to implement certain programs.

You will notice in my brief that I give a little sarcastic story of travelling to Yellowknife and how in all of the airports in the north you have to walk to and from the plane and what that would be like when the weather is 40 or 50 below and you are in a wheelchair and you have to be escorted out and then

[Translation]

J'aurais d'autre part quelques commentaires à faire au sujet de votre mandat. D'après ce que nous avons compris, votre groupe de travail est surtout intéressé à entendre des commentaires positifs plutôt que négatifs. Deuxièmement, votre Comité semble attacher plus d'importance aux minorités visibles raciales qu'aux autres genres de minorités. Mais nous n'avons cependant pas le sentiment d'être négligés, puisque vous nous avez donné l'occasion de venir vous rencontrer et de vous soumettre un document écrit. Qu'il suffise de dire que la majorité des résidents des Territoires du Nord-Ouest sont des autochtones, et que la majorité de nos clients seraient eux aussi autochtones, mais nous offrons nos services aux handicapés, quelle que soit la couleur de leur peau ou la collectivité à laquelle ils appartiennent.

Nous sommes un très petit organisme qui ne compte que deux employés. Nous avons pour mandat d'offrir un certain nombre de services et de programmes à l'échelle des Territoires du Nord-Ouest, mais, vu que nous n'existons que depuis environ cinq ans, nous n'en sommes encore qu'à l'étape de développement.

Pour parler des aspects positifs, je tiens à signaler que le gouvernement a fait du très bon travail, surtout depuis quelques années. Les rapports *Obstacles* ainsi que leur suivi sont des efforts tout à fait louables.

Le problème que nous avons, dans le Nord, vient du fait que nous sommes radicalement différents du Sud. Je suis responsable, au sein de ma propre organisation, d'assurer les services dans l'ensemble des Territoires du Nord-Ouest, qui recouvrent le tiers de la superficie du Canada. Notre population est d'environ 45,000 personnes, ce qui est très peu, à peu près l'équivalent d'une petite ville du sud de l'Ontario ou du sud de l'Alberta, mais chez nous, ces 45,000 personnes sont dispersées dans 50 ou 60 localités. Cette population compte des non-autochtones et des autochtones, ces derniers regroupant des Indiens, des Métis et des Inuit. Chacun de ces groupes a ses propres tribus, langues, coutumes, etc.

Le transport se fait surtout par voie aérienne. Il faut parfois jusqu'à une semaine ou 10 jours pour se rendre dans une localité donnée. Une fois que vous y êtes rendu, il vous faut parfois attendre une semaine avant de pouvoir revenir.

Nous avons donc une philosophie et un mode de vie complètement différents dans le Nord, étant donné nos conditions démographiques et géographiques. En conséquence, lorsque nous, ou même vous, qui représentez le gouvernement, essayez de mettre sur pied des programmes, nous vous remercions de vos bonnes intentions, mais malheureusement, certaines d'entre elles ne peuvent pas être menées à bien car elles ne correspondent pas du tout à notre réalité.

Dans mon mémoire, je vous explique, sur un ton un peu sarcastique, que dans tous les aéroports du Nord, vous devez vous rendre vous-même à pied jusqu'à l'avion, ce qui n'est pas très agréable lorsqu'il fait moins 40 ou moins 50, que vous êtes dans une chaise roulante et qu'il faut vous escorter jusqu'à la

[Texte]

carried up the ramp into the plane. We have that. We cannot really fight that particular problem and we are not trying to. We will fight, though, for accessible airports, for washroom facilities, for parking. That is the realistic approach we have to take based on our population and geography.

Education is a major problem in the north for parents of disabled children. Parents are placed in a very awkward position due to the fact there is not a single educational facility designed exclusively for disabled children. Therefore, all the schools are integrated by necessity rather than choice because education is guaranteed to all. Parents who decide that their child should be educated in a southern educational institution . . . and this is a quite realistic approach, and it has happened and it will happen—might have to decide to leave the north and reside in the southern community so they can be with their child during his or her development.

Once again we have a problem. How else do we approach it? The government has tried different programs. Some of them are successful. We see piecemeal policies and approaches to making a particular school accessible for a child with mobility problems only due to the fact that, oh, the Jones boy has spina bifida, I guess we will have to do something. We will have to do something. We do not have that concerted overall approach in the north in terms of accessibility or transportation or education or employment. It is always piecemeal.

• 1430

I guess my biggest recommendation is that, when committees such as this decide to implement or recommend particular programs for use throughout Canada, they take a little extra time, consult a little more with the people who live in the community, and perhaps modify their recommendations or provide special recommendations which will apply in the north. The concept of accessible offices in the federal government is great on paper, but it does not necessarily apply in the north. As I mentioned in my brief, you can go to communities where offices and homes are built on stilts or enlarged foundations, negating the concept of accessibility. You just do not have it. This is the way buildings have to be built in some communities.

The Canada Employment and Immigration Commission, which is responsible for providing employment programs, programs to assist employers in terms of subsidizing wages and retrofitting offices, is non-accessible. This is the paradox we live in. It is not my position to come here and shout down the government and say: You are all foolish, and why have you not located on the first floor? Once again, there is a lack of office space in Yellowknife to accommodate all government buildings. There is also a problem sometimes when governments do not readily take into account the requirements of disabled persons and so on and so forth. I would recommend that when

[Traduction]

rampe. C'est exactement ce qui se passe chez nous. Bien sûr, c'est une anecdote, et nous n'essayons pas de corriger ce petit détail. Cependant, nous allons lutter pour obtenir des aéroports plus accessibles, des salles de toilette et des terrains de stationnement. C'est là l'approche réaliste que nous devons adopter étant donné nos conditions démographiques et géographiques.

Dans le Nord, l'éducation pose de graves problèmes aux parents d'enfants handicapés. En effet, il n'existe aucun établissement scolaire conçu spécialement pour les enfants handicapés. En conséquence, toutes les écoles sont intégrées par nécessité plutôt que par choix, car l'éducation est garantie pour tout le monde. Ceux qui décident d'envoyer leurs enfants dans un établissement scolaire dans le Sud, seront peut-être obligés de quitter le Nord et d'aller s'installer dans une localité du Sud pour être plus près de leurs enfants.

C'est donc un autre problème. Comment y faire face? Le gouvernement a essayé de mettre en place différents programmes, dont certains ont donné des résultats. On procède toujours par replâtrage, c'est-à-dire que l'on règle un problème en particulier sans essayer d'adopter une politique plus globale; ainsi, on essaiera de rendre une école accessible à un enfant handicapé moteur tout simplement parce que le fils des Jones est atteint de spina-bifida et qu'il faut faire quelque chose. Il nous manque donc une politique globale et concertée, que ce soit en matière d'accès, de transport, d'éducation ou d'emploi. Les gouvernements procèdent toujours par replâtrage.

Ce que je vous recommanderais avant tout, c'est que, lorsque des comités comme le vôtre décident de proposer des programmes particuliers pour l'ensemble du Canada, ils prennent le temps de consulter ceux qui vivent dans les régions pour éventuellement modifier leurs recommandations en fonction de la situation qui prévaut dans le Nord. Le principe des bureaux accessibles au gouvernement fédéral est bien beau en théorie, mais il ne s'applique pas nécessairement au Nord. Comme je l'indique dans mon mémoire, dans certaines localités, les bureaux et les maisons sont construits sur pilotis ou sur des fondations élargies, ce qui sape dès le départ ce concept de l'accessibilité. C'est donc impossible de l'appliquer étant donné que bon nombre d'édifices sont ainsi construits dans le Nord.

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est responsable de la mise sur pied de programmes d'emploi à l'intention des employeurs, ces derniers pouvant recevoir une subvention pour les salaires et le rééquipement de leurs bureaux. Or, cette Commission est elle-même non accessible. Voilà le genre de paradoxe que nous devons accepter. Ce n'est pas à moi de venir ici critiquer le gouvernement en lui demandant pourquoi cette commission n'est pas installée au premier étage. Nous manquons, je le répète, de bureaux à Yellowknife pour accueillir tous les services du gouvernement. Un problème se pose également lorsque les gouvernements ne tiennent pas compte des besoins des handicapés. Je vous

[Text]

you look across the board, look at the north as the north and try to work from there.

These are just a few of the comments. We could get into a lot of different areas. I would like to comment on prevention. You will notice in the brief that one of the statistics shows that recent medical examinations have discovered that 30% of Inuit children in the eastern Arctic have a chronic hearing impairment. This particular ailment is called otitis media. It is a type of infection of the middle ear and, therefore, a hearing aid can be used to assist the child. This particular disorder, for the most part, is preventable. If you look at the school in Frobisher Bay, of 450 children approximately 150 kids should be wearing hearing aids. I do not know if you accept that as members of the Government of Canada. I know in terms of our organization we have a lot of work to do in the eastern Arctic for one particular disability.

The government is a little tardy in terms of analysing and implementing the recommendations in the *Obstacles* report. We need a lot of assistance, and when I say "we" I refer to groups such as my own, different government departments, community groups and the general public. We need a lot of assistance in terms of funding, the direct approach to the problem.

• 1435

In Frobisher Bay, one of the outcomes of our conference which we held last week on hearing impairment was that every single government department had done something to alleviate the problem within the last 15 years, but nobody really knew what a different branch or department was doing. The total lack of a comprehensive policy within the community and within the government meant that a lot of time, effort and money was, in fact, wasted or not utilized to its potential.

Prevention is a cornerstone in the north. It is not ignorance by choice. People are simply not aware; they need assistance. It takes a lot longer for different cultures to absorb our concept of prevention and public awareness. It is not an overnight campaign; it will take a lot of time.

Those are primarily my comments. I would be more than happy to answer any questions to the best of my ability.

• 1440

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Routledge. Just very quickly, I noted with some interest and a little grin your comment about our noticing the uniqueness of your airport, that air travellers are required to walk on the tarmac. Have you ever been to Atlantic Canada?

Mr. Routledge: No, I have not.

The Vice-Chairman: You are not very unique.

[Translation]

recommande donc, lorsque vous examinez la situation générale du Canada, de distinguer celle qui prévaut dans le Nord et de partir de là.

Après ces quelques remarques, j'aimerais passer à d'autres sujets, notamment celui de la prévention. Dans le mémoire, on indique que des examens médicaux récents ont permis de découvrir que 30 p. 100 des enfants inuit de l'est de la région Arctique ont des problèmes d'ouïe car ils sont atteints de ce qu'on appelle l'otite moyenne. Il s'agit d'une infection de la région moyenne de l'oreille, mais un simple appareil peut aider l'enfant qui en est atteint. Dans la plupart des cas, on peut prévenir ce genre de maladie. A l'école de Frobisher Bay, 150 enfants, sur 450, devraient porter ces appareils. Je ne sais pas quelle est votre réaction, vous qui êtes députés, mais je sais que, pour mon propre organisme, cela représente énormément de travail rien que pour ce problème-là.

Le gouvernement a quelque peu tardé à analyser et à appliquer les recommandations du rapport *Obstacles*. Nous avons besoin de beaucoup d'aide et, quand je dis «nous», je veux parler de groupes comme le mien, de différents ministères du gouvernement, de groupes communautaires et du public en général. Nous avons besoin d'énormément d'aide financière pour nous attaquer directement au problème.

A Frobisher Bay, nous avons constaté, lors de la conférence que nous avons tenue la semaine dernière sur les problèmes auditifs, que chaque ministère du gouvernement avait fait quelque chose pour essayer d'atténuer le problème au cours des 15 dernières années, mais qu'en fait, ces différents ministères ne savaient pas ce que l'autre faisait. L'absence totale d'une politique globale au sein de la communauté et au sein du gouvernement signifie que beaucoup de temps, d'argent et d'efforts ont été gaspillés ou, en tout cas, qu'ils n'ont pas été exploités au maximum.

La prévention est un principe de base pour le nord. Ce n'est pas que les gens préfèrent ignorer un problème, c'est plutôt qu'ils ne sont pas au courant et, par conséquent, ils ont besoin d'aide. Il faut beaucoup plus de temps à différentes cultures pour assimiler notre concept de la prévention et de la sensibilisation du public. Ce n'est pas une campagne qui donnera des résultats du jour au lendemain, bien au contraire.

Voilà donc, pour l'essentiel, ce que j'avais à vous dire. Je serais ravi de répondre à vos questions du mieux que je le peux.

Le vice-président: Merci, monsieur Routledge. Vous avez parlé tout à l'heure, et cela m'a fait sourire, de votre aéroport qui, selon vous, est le seul à obliger les passagers à se rendre à pied jusqu'à l'avion. Êtes-vous jamais allé dans la région Atlantique?

M. Routledge: Non.

Le vice-président: Vous verriez que votre aéroport n'est pas le seul.

[Texte]

Mr. Routledge: Okay.**The Vice-Chairman:** Mr. Lewycky.**Mr. Lewycky:** Thank you very much, Mr. Chairman.

From the north to Atlantic Canada, I will take you to my riding, because I have seven Indian reserves and I also have the experience of at least working for three years with the Society for Crippled Children and Adults of Manitoba. So your comments struck a very responsive chord to me, because a lot of the problems you have indicated here are similar to the ones I have.

I was struck, though, by a couple of your statements. You said basically you have to look at the north as the north, and also you are talking about the fact that there should be regionally based applications or regionally based programs that recognize the uniqueness of the north and also specifically with regards to people who are disabled.

• 1445

Since one of the things we are looking for is positive models or programs, I just wonder, do you have any illustration whatsoever from any area, field, source of any kind, which is a program, regardless of whoever put it out? Does it have this type of sensitivity to the north or to the disabled, as they relate to the problem in the north here? Can you give us any positive models that we should reflect on and say here is a way in which it could be done?

Mr. Routledge: Okay, back to northern Canada. I would say our model is a very simplistic one and one that is based on volunteers. I think in a rural setting the only real method for success is one that is based on volunteers. The government has a duty and a responsibility to answer certain questions that affect society. I think the people of the community also have a duty and responsibility to assist. The government cannot answer every question or provide every group, or answer every complaint, simply by dishing out funds. Volunteers are an integral aspect of our organization in terms of running transportation services, for providing workers for non-abled persons and senior citizens, for providing readers. That is the approach we have taken and it is due to the ruralness of the north.

But I would like to make one comment. The N.W.T. is described along a geographic border. When I refer to the north—northern Saskatchewan, northern Manitoba, northern Ontario, northern Quebec—these communities all face the same problems that we do. There is geographic isolation in northern Quebec as much as there is here. So a lot of our comments are directed at people who live in the north rather than simply those who live above the 60th parallel.

How things operate and how models are used and conceptualized for the south: Unfortunately, I am not familiar with southern groups and how they confront particular problems. Organizations that are based nationally obviously should have a key role in the determination of models and concepts. But in a nutshell, we have to rely on volunteers.

[Traduction]

M. Routledge: D'accord.**Le vice-président:** Monsieur Lewycky.**M. Lewycky:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous invite à venir dans ma circonscription, dans la région de l'Atlantique, car elle englobe sept réserves indiennes. J'ai également eu l'occasion de travailler, au moins pendant trois ans, pour la *Society for Crippled Children and Adults* du Manitoba. J'ai donc très bien compris tout ce que vous avez dit, car je connais bon nombre des problèmes que vous avez soulevés.

Cependant, plusieurs de vos remarques m'ont étonné. Vous avez dit qu'il fallait considérer le Nord comme une entité distincte et, par ailleurs, que les programmes devraient être appliqués au niveau régional et tenir compte de l'unicité du Nord ainsi que des besoins particuliers des handicapés.

Étant donné que nous cherchons, notamment, à élaborer des programmes ou modèles positifs, j'aimerais savoir si vous avez un exemple à nous proposer, quel qu'en soit le domaine ou la source? Ce programme est-il particulièrement sensible aux besoins des habitants du Nord ou des handicapés? En d'autres termes, avez-vous des modèles positifs à nous proposer?

M. Routledge: Dans le Nord, notre modèle est tout à fait simple car il fait essentiellement appel à des bénévoles. Dans un contexte rural, la seule façon d'aboutir à quelque chose est de faire appel à des bénévoles. Le gouvernement a le devoir de résoudre les problèmes qui touchent la société. Les membres de la communauté ont eux aussi le devoir d'y participer. Le gouvernement ne peut pas répondre aux besoins de tous et de chacun simplement en distribuant les fonds. Les bénévoles font partie intégrante de notre organisation, qu'il s'agisse de services de transport, d'aide aux personnes handicapées et aux personnes âgées, etc. C'est là l'approche que nous avons adoptée parce qu'elle convient particulièrement au contexte rural du Nord.

Permettez-moi d'ajouter quelque chose. Les Territoires du Nord-Ouest se définissent par une bande longeant une frontière géographique. Lorsque je parle du Nord, cela comprend le Nord de la Saskatchewan, le Nord du Manitoba, le Nord de l'Ontario et le Nord du Québec, et ces localités font toutes face aux mêmes problèmes que nous. Celles du Nord du Québec sont aussi isolées, géographiquement, que nous. En conséquence, nous parlons surtout de ceux qui vivent dans le Nord, plutôt que de ceux qui vivent simplement au nord du 60^e parallèle.

Vous me demandez comment sont conçus et appliqués les modèles relatifs au Sud. Malheureusement, je ne connais pas bien les groupes du Sud et je ne sais pas comment ils font face à certains problèmes. Les organismes nationaux devraient bien sûr jouer un rôle primordial dans l'élaboration des modèles et

[Text]

Mr. Lewycky: Are you aware of any program of any kind that has indicated a sensitivity to the type of concerns that you have addressed yourself to?

Mr. Routledge: When you refer to a program, are you talking about a government program?

Mr. Lewycky: At this stage I could be thinking of that, yes, but it could be in any other area. If the Red Cross or other organizations have had a program which has been adapted for the north, I think we would be interested in hearing it.

Mr. Routledge: I cannot think of any offhand. One thing we have attempted to do, and we have run into a roadblock . . . I am not sure if any of you are familiar with the talking book program with the CNIB. We have tried, to date unsuccessfully, to incorporate the translation of talking books in the interpreter corps program, so that these particular materials would be available in Slavey, Dogrib and Inuktitut. There would be an example of where we are trying to approach the north in a unique way, but that I am sure applies to native groups in the south. We are not alone in that.

Mr. Lewycky: Okay, thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Lewycky, thank you.

Mr. Mitges.

• 1450

Mr. Mitges: I would like to talk about the reference here to otitis media in the children, which is a preventable disease, all right. Is it because of not enough medical involvement in those areas or not enough medical services to treat these cases before they go beyond the state at which they can be treated?

Mr. Routledge: I would not be able to answer that with an unequivocal yes or no. I can give you one statistic from a zone nurse. In the period 1955 to 1962 she is familiar with only one reported case of a hearing impairment, and that is just over 20 years ago.

There is a proliferation of the problem, a lot of it due to a simple lack of knowledge in terms of hygiene and prevention. A lot of the time the teachers have to inspect physically the ears of the children and clean them prior to commencing their instruction.

The medical facilities in the north are obviously outdated and not available to the extent they are in the south. There is no question about that. I think the professionalism of everyone involved has to be commended. I think people are doing their jobs, but we have a particular disorder where two of the main causes are improper hygiene and the improper or lack of use of hats during the winter, or not wearing ear-plugs while on a skidoo. One of the doctors at our conference gave us a very interesting statistic in that if you look at the specifications on noise for a skidoo they are measured at 50 feet. It does little for the four-year-old child who is on his father's lap going on a 30- or 100-mile skidoo trip.

[Translation]

des concepts. Cependant, ce sont les bénévoles l'élément le plus important.

M. Lewycky: Savez-vous s'il existe un programme qui soit particulièrement sensible aux problèmes qui vous préoccupent?

M. Routledge: Lorsque vous parlez de programme, voulez-vous parler d'un programme du gouvernement?

M. Lewycky: Oui, peut-être, mais pas nécessairement. Nous aimerions bien savoir, par exemple, si la Croix Rouge ou un autre organisme a mis sur pied un programme particulièrement bien adapté aux besoins du Nord.

M. Routledge: Aucun exemple ne me vient à l'esprit. Ce que nous avons par contre essayé de faire, mais nous nous sommes heurtés à un obstacle . . . Je ne sais pas si vous êtes au courant du programme de «livres parlants» de l'I.N.C.A. Nous avons essayé, mais en vain jusqu'à présent, d'intégrer la traduction de ces livres dans notre programme d'interprètes, afin que ces manuels existent en Slavey, en Dogrib et en Inuktitut. Cela constituerait une approche tout à fait particulière au Nord, mais qui convient aussi certainement à des groupes autochtones du Sud, car nous ne sommes pas les seuls.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Lewycky, merci.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: J'aimerais revenir sur ce problème de l'otite moyenne chez les enfants où la prévention peut jouer un rôle très important, vous avez raison de le dire. Ce problème est-il dû à une certaine négligence de la part du personnel médical desservant ces régions, ou plutôt à une insuffisance des services médicaux qui n'interviennent pas avant que la maladie se soit déclarée?

M. Routledge: Il m'est difficile de vous répondre par un oui ou par un non catégorique. Je peux vous donner par contre une statistique qui m'a été communiquée par une infirmière de la région. Entre 1955 et 1962, c'est-à-dire il y a un peu plus de 20 ans, elle n'avait rencontré qu'un seul cas de ce genre.

Or, depuis, ces cas se sont multipliés, surtout par simple ignorance en matière d'hygiène et de prévention. Très souvent, les enseignants doivent inspecter et nettoyer les oreilles des enfants avant de commencer le cours.

Les installations médicales dans le Nord sont bien sûr fort vétustes et pas aussi nombreuses que dans le Sud. Cela ne fait aucun doute. Je dois dire que la compétence et la conscience professionnelles des équipes médicales sont remarquables. Tout le monde fait bien son travail, mais il faut savoir que les deux principales causes de cette maladie sont une hygiène insuffisante ou des habitudes vestimentaires inappropriées, par exemple, les enfants n'ont pas de bonnet en hiver ou ne portent pas de protège-tympan lorsqu'ils font de la motoneige. Lors de notre conférence, l'un des médecins nous a justement dit que le niveau sonore des motoneiges était mesuré à 50 pieds. Imaginez ce qu'un enfant de quatre ans doit supporter lorsqu'il est

[Texte]

Mr. Mitges: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Routledge, thank you very much for your time. We appreciate your appearance before us and I want to wish you all the best with your work. Thank you.

Mr. Routledge: Thank you very much, and I also wish you gentlemen success in your endeavours.

The Chairman: The Métis Association of the Northwest Territories, Larry Tourangeau.

Mr. Tourangeau, welcome. Thank you for appearing before us today. As I have indicated to previous witnesses, there is no formality to the proceedings. Please feel free to make your presentation as you would care to. If you can, leave some time for us for some questions and answers toward the end so we can explore the positions you bring to us.

Mr. Larry Tourangeau (Métis Association of the Northwest Territories): First of all, I would like to welcome you all to the beautiful City of Yellowknife. I hope you enjoy your stay here.

• 1455

I appreciate the opportunity to address this committee in regard to the visible minority groups. We, the Metis Association of the N.W.T., have great concern regarding this issue and believe this committee has a great number of issues to deal with immediately.

There is a great number of cases of discrimination and racism, not only in the Northwest Territories but throughout all of Canada. Everyone should be treated equally, regardless of race, national or ethnic origin, age, sex, colour, mental or physical disabilities, or religion. Many of us here are aware of the fact that discrimination in its many forms has been practised in this country for many years. A prime example is the suffering of the Japanese during the last war, especially along the west coast of Canada. We have made some progress in the past few years but there is more room for improvement.

With this in mind I would like this committee to consider the following recommendations:

The Human Rights Commission should be developed by both the federal and the territorial governments. Discriminatory action taken against the minority groups is a common problem. Where do these individuals turn for assistance? Who protects these people? Action must be taken against a person or persons committing an act of discrimination, as per our Canadian Constitution which states that discrimination against race is illegal. Therefore, this commission would practise our laws pertaining to this issue.

[Traduction]

assis sur les genoux de son père pour parcourir 30 à 100 milles en motoneige.

M. Mitges: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Routledge, merci beaucoup. Nous sommes heureux que vous soyez venu nous voir et nous vous souhaitons bonne chance dans votre travail.

M. Routledge: Merci beaucoup. Je vous souhaite également beaucoup de succès.

Le président: Nous allons maintenant entendre le représentant de l'Association des Métis des Territoires du Nord-Ouest, à savoir Larry Tourangeau.

Monsieur Tourangeau, vous êtes le bienvenu. Merci d'avoir pris la peine de venir nous voir. Comme je l'ai dit aux témoins précédents, nous n'avons pas de procédure particulière. Faites donc votre déclaration de la manière qu'il vous plaira. Si vous le pouvez, essayez de garder un peu de temps pour les questions afin que nous puissions revenir sur certaines des remarques que vous aurez faites.

M. Larry Tourangeau (Association des Métis des Territoires du Nord-Ouest): J'aimerais tout d'abord vous souhaiter la bienvenue dans cette belle ville de Yellowknife. J'espère que vous vous y plairez.

Je suis reconnaissant au Comité de pouvoir lui parler des groupes minoritaires visibles. Nous de l'Association des Métis des Territoires du Nord-Ouest sommes très préoccupés par le sujet et estimons que le Comité doit se pencher dès maintenant sur les nombreuses questions qui en découlent.

Il y a beaucoup de cas de discrimination et de racisme, non seulement dans les Territoires du Nord-Ouest mais partout au Canada. Or, tout le monde devrait être traité de la même façon, quels que soient la race, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, le sexe, la couleur, les handicaps physiques ou mentaux ou encore la religion de chacun. Bon nombre d'entre nous ici présents sommes conscients de l'existence de la discrimination sous plusieurs formes dans notre pays, et ce depuis bon nombre d'années. A titre d'exemple flagrant de cela, citons les souffrances infligées aux Japonais pendant la dernière guerre, surtout sur la côte ouest du Canada. Nous avons accompli quelques progrès ces dernières années, mais il reste encore beaucoup à faire.

Dans ce contexte, j'aimerais soumettre au Comité les propositions suivantes:

Les gouvernements fédéral et territorial doivent l'un et l'autre concourir à l'expansion des activités de la Commission des droits de la personne. Les mesures discriminatoires prises à l'encontre des groupes minoritaires sont un problème très répandu. Or, à qui les victimes peuvent-elles s'adresser? Qui les protège? Il faut donc prendre des mesures contre la ou les personnes coupables d'actes discriminatoires, ce en vertu de la Constitution canadienne, aux termes de laquelle la discrimination fondée sur la race est illégale. En conséquence, la Commission mettrait en oeuvre les lois dont nous disposons pour combattre ce problème.

[Text]

The minority groups' major problems rest within the working world of every day. We have received complaints of employees being fired, of being laid off, of unfair treatment because of their race. These individuals must have somewhere to go. We therefore hope you take deep consideration of the recommendations.

In 1967 a target was set by the Hon. Jean Chrétien in which it was stated that the Government of the Northwest Territories would have 75% native northern employees working within the Government of the Northwest Territories within a period of 10 years. Today there is 20%, and that is 16 years later.

Another recommendation is that a survey should be conducted throughout the Northwest Territories regarding discrimination and racism. Cases should be documented and something should be done immediately to correct this.

Education: Religious organizations and schools throughout the Northwest Territories should begin educating students in the early grades regarding racism and discrimination. Students usually admire their teachers and elders. Therefore, if adults today did not practise so much racism, then children today would follow their examples. Citizens of Canada would like to look up to people who are in responsible positions like yourselves. And these people should act accordingly, not like Mr. Donahoe's recent comment about the aboriginal people in this country. Perhaps if this committee had been set up a few years ago, we would not be facing these problems within the minority groups today.

• 1500

Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Tourangeau.

Mr. Tourangeau, we are advised that this area would be serviced by the Human Rights Commission and by officers coming out of British Columbia. Is that correct?

Mr. Tourangeau: At this point in time I recognize there is no human rights commission established in Yellowknife itself to date. There is an ordinance within the labour force that deals with discrimination on the job and to date that is as far as I know what is available in the Yellowknife area in the Northwest Territories.

The Chairman: You are not aware of any mechanism that would allow you access to human rights officers from the Human Rights Commission on even a part-time basis in the area?

Mr. Tourangeau: No, not at this time. I made about five or six phone calls before I was even put on to the ordinance that was regarding the labour people, so I could just imagine what the average person on the street would have to deal with.

[Translation]

Les difficultés les plus graves dans lesquelles doivent se débattre les membres des groupes minoritaires surviennent dans le monde du travail, dans la vie quotidienne. Nous avons en effet reçu des plaintes de la part d'employés ayant été congédiés ou mis à pied, ou ayant subi un traitement injuste à cause de leur race. Ces personnes doivent pouvoir s'adresser à un organisme quelconque. Nous espérons donc que vous tiendrez vraiment compte de nos recommandations.

En 1967, l'honorable Jean Chrétien établit un objectif à l'intention du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, à savoir que dix ans plus tard, il fallait que 75 p. 100 des employés du Nord au service du gouvernement territorial soient autochtones. Or, aujourd'hui, il n'y en a que 20 p. 100, et nous sommes 16 ans plus tard.

Nous recommandons également qu'une enquête soit effectuée partout dans les Territoires du Nord-Ouest, sur la discrimination et le racisme. On citerait des cas avec documents à l'appui, et il faudrait ensuite agir immédiatement pour corriger les abus.

Passons maintenant à l'enseignement. Les groupes religieux et les écoles situés dans les Territoires du Nord-Ouest devraient commencer à éduquer les enfants sur le racisme et la discrimination, ce dès leurs premières années d'études. En effet, les jeunes élèves admirent d'habitude leurs enseignants et leurs aînés. En conséquence, si les adultes d'aujourd'hui étaient moins racistes, alors leurs enfants suivraient leur exemple. Les citoyens du Canada aimeraient pouvoir admirer les gens qui exercent des fonctions importantes comme vous autres. Et ces personnes devraient se comporter en conséquence, non comme M. Donahoe lorsqu'il a parlé des autochtones de notre pays. Si votre Comité avait été créé il y a quelques années, nous aurions peut-être pu éviter les problèmes avec lesquels nous sommes aux prises dans les groupes minoritaires aujourd'hui.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Tourangeau.

Monsieur Tourangeau, on nous dit que cette région est desservie par la Commission des droits de la personne ainsi que par des agents de la Colombie-Britannique. Est-ce exact?

M. Tourangeau: À l'heure actuelle, il n'existe aucune commission des droits de la personne à Yellowknife. Je crois qu'il n'existe qu'une ordonnance en matière de relations de travail qui traite des questions relatives à la discrimination en milieu de travail, et jusqu'à maintenant, c'est tout ce qu'il y a dans la région de Yellowknife et des Territoires du Nord-Ouest.

Le président: Vous ne connaissez aucun mécanisme qui vous permette de recourir aux services des agents de la Commission des droits de la personne dans votre région, même à temps partiel?

M. Tourangeau: Non, pas en ce moment. J'ai fait cinq ou six appels téléphoniques avant qu'on ne me parle de cette ordonnance en matière de relations du travail, je ne puis donc

[Texte]

The Chairman: That particular ordinance that you refer to, how is it manned, by whom is it manned? Is it an employee of the territorial government? Just exactly who is the contact for that person in order to make complaints of violation?

Mr. Tourangeau: It is handled out of the labour department for the territorial government in a building downtown, but nothing is advertised in regard to this ordinance. I did not even know until yesterday that it was even available. We were given notice yesterday in regard to this committee meeting here today and therefore did not have much time for preparation.

The Chairman: I see. Who was it that contacted you yesterday with respect to the committee?

Mr. Tourangeau: The lady right here.

The Chairman: The representative from the Secretary of State's office?

Mr. Tourangeau: Yes.

The Chairman: I take it you had not seen our advertisements in the newspaper?

Mr. Tourangeau: No, I did not.

The Chairman: Okay.

Mr. Paproski:

Mr. Paproski: Thank you.

In regard to some of the contracts that are being let to these particular areas, in Tuk for example, and in Fort Norman, some of these pipeline jobs, is there not a contract compliance or some sort of affirmative action program for Métis in that particular area that stipulates they must hire local people in the area for the particular jobs?

Mr. Tourangeau: There again, we had the same argument a few weeks back. I have talked to the Macdonald Commission in regard to their definition of a northerner in regard to works with these megaprojects within the oil industry. One of the things that was used in describing "northerner", was that the northerner could actually be living in Edmonton, Calgary, Vancouver, and need only have a box number in White Horse or Yellowknife to be considered a northerner, whereas the actual northerner who lived up here could be left by the wayside because they were bringing in people from other sources. I believe this is being corrected at this time. This was one of the reasons in the definition of an actual northerner.

• 1505

Mr. Paproski: Are you saying that the government of the day in 1967 had a target program for the native northern employees and that this program has faltered? It has not existed in the last five or six years? I mean you have other jobs going on here. I mentioned this to another gentleman here just

[Traduction]

m'imaginer ce par quoi devrait passer le citoyen moyen pour faire quelque chose.

Le président: Qui chargé de l'application de cette ordonnance? Est-ce un employé du gouvernement territorial? À qui doit-on s'adresser pour se plaindre d'abus?

M. Tourangeau: C'est le ministère du Travail du gouvernement territorial, dont les bureaux se trouvent dans un immeuble de la ville, mais aucune publicité n'en révèle l'existence. J'ignorais même jusqu'à hier qu'il était possible d'y avoir recours. On nous a en effet informés hier de la tenue de votre audience aujourd'hui, cela ne nous a donc pas donné beaucoup de temps pour nous préparer.

Le président: Je vois. Qui vous a rejoint hier pour vous parler du Comité?

M. Tourangeau: Cette dame qui est là.

Le président: La représentante du Secrétariat d'État?

M. Tourangeau: Oui.

Le président: J'en conclus que vous n'avez pas vu les annonces que nous avons fait publier dans le journal?

M. Tourangeau: Non, je ne les ai pas vues.

Le président: Très bien.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Merci.

Pour ce qui est de certains des contrats accordés dans certaines régions, par exemple, à Tuk et au Fort Norman, où l'on travaille à la construction du pipe-line, n'existe-t-il pas de dispositions relatives à la non-discrimination ou un programme d'action positive quelconque à l'intention des Métis, d'après lequel les entreprises adjudicataires sont tenues d'embaucher un certain nombre de citoyens locaux?

M. Tourangeau: Encore une fois, nous avons discuté de cela il y a quelques semaines. J'ai en effet abordé la question auprès de la Commission Macdonald, c'est-à-dire que j'ai demandé à ses membres quelle était leur définition d'un habitant du Nord par rapport à ces grands projets d'équipement mis en chantier par l'industrie pétrolière. L'une des choses qu'on me dit alors, c'est que pour être considéré comme un habitant du Nord, on peut vivre à Edmonton, à Calgary et à Vancouver, tout ce qu'il faut, c'est d'avoir un casier postal à Whitehorse ou Yellowknife, alors que le véritable habitant du Nord se trouvera peut-être laissé pour compte du fait qu'on aura fait venir de la main-d'oeuvre de l'extérieur. Je crois qu'on est en train de corriger cela. C'est l'une des raisons qui expliquaient la définition d'un habitant du Nord.

M. Paproski: Est-ce à dire que le gouvernement de 1967 avait établi un programme à l'intention des employés autochtones du Nord mais que ce programme a cessé d'exister? Cela fait cinq ou six ans qu'il n'existe plus? Cependant, il y a d'autres emplois. J'ai d'ailleurs mentionné cela à l'intention

[Text]

before you. They are coming up in these particular areas in the Yukon—Stokes Point, up in King Point, Peter Kiewit Sons Co. Ltd., the King Point coastguard super-port at King Point, the expansion of facilities at McKinley and Wager Bay by Gulf . . . All these programs . . .

Is there not some rule of thumb that these corporate people in this particular area meet with your organization and say: we are going to be doing a major project in this particular area, we want somebody from your area to help us train or hire Métis or visible minorities—never mind just the Metis association, but just people from the area? Is this not being done?

Mr. Tourangeau: There is money in regard to training, in regard to the mega-projects going on—for instance, the Norman Wells Project. There is training money, but if you took a survey of the Norman Wells Project in regard to who is working there who are of the minority groups, I cannot see minority groups in a responsible position within that system. I do not know just exactly what the problem is there—whether the training came too late or what. I really do not know.

Mr. Paproski: These are all large corporate citizens in this country. They are going to do these so-called mega-projects. They know they have to comply and hire people in these different areas, people who live in the neighbourhoods. Has your organization approached them? I mean do you have people from your association talk to people like Gulf, to Peter Kiewit Sons Co. Ltd. with regard to affirmative action programs and these training programs? Or are you waiting for them to call on you?

Mr. Tourangeau: No, we would rather not wait, otherwise we may have a hell of a long wait here. We are involved within these organizations. I have been living down south of the border for a little while here, and I have not been involved too much in there. As you probably know, we have two vice presidents: one for the north, and one for the south. I deal with the people in the south. We are getting input into, for instance, Interprovincial. There is training money there. But looking back, you ask yourself again: why did they not have these training programs two years ago, rather than now with Interprovincial Pipelines? They are having training programs for these people that they could . . . the pipeline is starting now.

Mr. Paproski: Let me just say this: I know there were a lot of firms that started programs 10 years ago. Maybe those were not ongoing programs. They were using people from the Métis, from various communities in this area, to teach them as cat operators, as welders, welder helpers and stuff like that. Now, I do not know what ever happened to those programs. If you are saying to me that they have been discontinued, then we would like to know why. These are the types of things that should have been ongoing for the people in this area.

[Translation]

d'un autre témoin qui vous a précédé. On les trouve au Yukon, à Stokes Point, à King Point, où se trouve la *Peter Kiewit Sons Co. Ltd.*, le super-port de King Point destiné à la Garde côtière il y en a d'autres également à cause de l'agrandissement des installations de la Gulf à McKinley et Wager Bay . . . Tous ces programmes . . .

N'est-il pas entendu que ces sociétés se mettent en rapport votre organisation pour vous informer qu'elles vont mettre en oeuvre un projet important dans la région et de dire qu'elles veulent les services de gens de votre région ou encore embaucher des Métis ou des membres des minorités visibles provenant de votre région, en plus des membres de l'Association des Métis? Est-ce qu'on ne procède pas de cette façon?

M. Tourangeau: On prévoit effectivement des fonds pour la formation dans le cadre des grands projets d'équipement, par exemple, le projet de Norman Wells. Cependant, si vous étudiez la situation du projet de la Norman Wells afin de voir quels employés font partie des groupes minoritaires, je ne crois pas que vous en trouveriez aux fonctions supérieures. J'ignore à quoi tient ce problème, si c'est parce que la formation est intervenue trop tard ou si c'est autre chose. Je l'ignore vraiment.

M. Paproski: Il s'agit ici de très grandes entreprises. Or, elles doivent entreprendre ces mega-projets. Elles devront donc se conformer aux règlements et embaucher les gens vivant dans ces régions, dans les environs des installations. Votre organisation est-elle entrée en contact avec elles? J'entends par là, est-ce que les membres de votre association discutent avec les sociétés telles que la Gulf, la *Peter Kiewit Sons Co. Ltd.* d'un programme d'action positive et de programmes de formation? Attendez-vous plutôt qu'elles viennent à vous?

M. Tourangeau: Non, nous n'aimons pas attendre, car cela durerait peut-être trop longtemps. Nous avons des contacts avec ces organisations. Cependant, cela fait déjà quelque temps que je vis dans le Sud et je n'ai pas trop participé à cela. Vous n'ignorez probablement pas que nous comptons deux vice-présidents: un pour le Nord et un pour le Sud. Pour ma part, je fais affaire avec les gens du Sud. Ainsi, par exemple, nous commençons à participer à l'*Interprovincial*, qui nous offre de l'argent au titre de la formation. Cependant, en rétrospective on se demande pourquoi ces programmes de formation n'existaient pas il y a deux ans au sein de l'*Interprovincial Pipelines*. Cette dernière forme des gens maintenant alors qu'elle aurait pu le faire plus tôt . . . la construction du gazoduc commence à démarrer maintenant.

• 1510

M. Paproski: Vous savez, beaucoup d'entreprises ont entrepris des programmes il y a dix ans. Certains d'entre eux n'étaient peut-être pas permanents mais ils faisaient appel aux services de Métis vivant dans diverses collectivités de la région, et on enseignait à ces derniers comment faire fonctionner les machines à chenilles, à être soudeurs ou soudeurs-adjoints et ce genre de choses. J'ignore cependant ce qui est arrivé à ces programmes. Si on y a mis fin, j'aimerais savoir pourquoi. Enfin, c'est ce genre de choses qu'on a mises en oeuvre pour venir en aide aux gens de la région.

[Texte]

Mr. Tourangeau: As told to me by the president, Wally Firth, 10 or 15 years ago, when they were looking for cat operators, they went up and down the valley and picked everybody they could out of each community and trained them to be cat operators. In essence, maybe there was one-quarter of the work available for . . . Everybody was a cat operator. The next year they went down and trained everybody to be carpenters, and eventually you had a bunch of people who were jacks of all trades.

Mr. Paproski: These are things that we are looking at. I appreciate what you are saying, but I do not know how we can resolve these various problems. I just hope that those good corporate citizens are listening to our committee and will be looking at our report. Maybe the federal government will do much better in these particular areas when the time comes or after we have completed our report. Thank you.

Mr. Tourangeau: Thank you.

The Chairman: Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman. Just following up on the questions that Mr. Paproski was asking, could you clarify a little bit what you meant by one vice-president in the south and one vice-president in the north? Do you mean south in the sense that we think of south, or do you mean south of Great Slave Lake, or . . . ?

Mr. Tourangeau: Actually, by south I just meant south of Fort Simpson.

Mr. Lewycky: But still in the Northwest Territories.

Mr. Tourangeau: But still in the Northwest Territories, yes.

Mr. Lewycky: That is the way the organization is set up. Do you feel there are major regional differences that committees such as ours should be addressing ourselves to or looking at?

Mr. Tourangeau: No, I think the committee is straightforward. It is concerned with the visible minorities and it should not make any difference whether it is south or north.

Mr. Lewycky: All right. What type of program delivery is the Métis Association of the Northwest Territories involved in? What type of affirmative action components do you have within your program delivery?

Mr. Tourangeau: At this point in time, with regard to programs . . . We are more of a political arm as it stands. We are not so much into delivering a program such as housing and that sort of thing. Right at this point in time—I guess you probably know that we are at a very crucial stage where we are working within our land claims agreement. We have just come to an agreement on our eligibility, as it stands, and we have been working on that particular item. Also, I have been working mostly with the western constitutional forum.

Mr. Lewycky: Okay. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

[Traduction]

M. Tourangeau: D'après ce que m'a dit le président, Wally Firth, il y a dix ou quinze ans, lorsque ces entreprises cherchaient des opérateurs de tracteurs à chenilles, ils ont fait des recherches partout dans la vallée et formé le plus de gens possible de chaque collectivité. Cependant, il y avait peut-être un emploi pour chaque personne formée, et tout le monde était devenu conducteur de tracteur à chenilles. L'année suivante, ces mêmes entreprises ont formé tout le monde en menuiserie, on se retrouva donc en fin de compte avec beaucoup d'hommes à tout faire.

M. Paproski: C'est ce genre de choses-là que nous examinons. Cela dit, j'ignore comment nous pouvons résoudre ces divers problèmes. J'espère simplement que ces sociétés respectueuses des lois et des usages écouteront les avis qu'émettra notre Comité et liront notre rapport. Il se peut que le gouvernement fédéral réussisse bien mieux à faire quelque chose dans ces régions une fois que nous aurons terminé notre rapport. Merci.

M. Tourangeau: Merci.

Le président: Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président. Pour reprendre sur la lancée des questions de M. Paproski, pouvez-vous me dire ce que vous entendez par un vice-président au Sud et un vice-président au Nord? Lorsque vous parlez du Sud, est-ce le même Sud que celui auquel nous songeons nous, ou s'agit-il de la région au sud du lac du Grand esclave?

M. Tourangeau: Lorsque je parle du Sud, cela désigne simplement la région au sud du Fort Simpson.

M. Lewycky: Mais c'est toujours dans les Territoires du Nord-Ouest.

M. Tourangeau: C'est toujours dans les Territoires du Nord-Ouest, oui.

M. Lewycky: C'est ainsi que l'organisation a réparti les régions qu'elle dessert. Estimez-vous que notre Comité devrait tenir compte des différences régionales?

M. Tourangeau: Non, je crois que le mandat du Comité est très clair. Il doit se pencher sur la situation des minorités visibles, peu importe que ces minorités vivent au sud ou au nord.

M. Lewycky: C'est bien. Quel genre de programmes l'Association des Métis des Territoires du Nord-Ouest administre-t-elle? En outre, quelles mesures d'action positive s'intègrent à ces programmes?

M. Tourangeau: Pour ce qui est des programmes actuels . . . Nous constituons surtout un organe politique. Nous n'avons donc pas grand-chose à voir avec des programmes de logement, etc. En ce moment, notre processus de revendications territoriales est rendu à une étape très cruciale. Nous venons de nous entendre sur notre admissibilité et avons travaillé sur cette question. De plus, je travaille principalement au sein du *Western constitutional forum* (groupe constitutionnel de l'Ouest).

M. Lewycky: C'est bien. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

[Text]

Mr. Tourangeau, one final question before we leave—just a follow-up on the questions I had put to you in terms of how we got hold of you and how you got notice of our coming.

• 1515

For future reference and for other committees that might come to Yellowknife with the intent of asking the community to participate with them, how would you suggest to us we contact groups? It was our hope that by going through the local northern newspaper and advertising, in fact some notice would be given to groups that we were coming. Is there a more appropriate vehicle? Is there a more appropriate way to let people know we are travelling to the north?

Mr. Tourangeau: I guess I can only speak for the Métis Association of the Northwest Territories, but I believe you could send a simple telex in regards to what the committee will be discussing and we could respond to that.

The Chairman: You will appreciate, of course, that when we are trying to communicate with literally thousands of groups across the country it is difficult to send telexes. I wondered whether or not there was some mass media or large-coverage local newspaper or document of some kind that in fact we might have missed, but I take what you have said to heart.

Okay. Thank you very much, Mr. Tourangeau, on behalf of all the committee.

Mr. Tourangeau: Thank you.

The Chairman: Our next witness is the Dene Nation, represented by Ernie Lennie, education co-ordinator.

Mr. Lennie, welcome. Thank you for coming to us today, for being willing to share with us some thoughts in terms of our mandate. I would invite you to deal specifically, if you will, with those areas of change you think possible, those models that might be of some assistance to us in trying to bring about change. And if you will permit us a few questions at the end, I think it will allow us to explore the areas you put to us.

Mr. Ernie Lennie (Individual Presentation): First I will just explain who I am. I just started working for the Dene Nation as Education Co-ordinator. I am not here officially, actually, representing the Dene Nation's views. The Dene Nation has not had time really to prepare a submission to this committee, so I have taken it upon myself to make a presentation because I am concerned in this area. I think it directly relates to education.

I cannot speak for all Dene and Métis people, but I was born and raised in the Northwest Territories and I have experienced a lot of things that the native people have experienced. I have worked for the native organizations and I have also worked for

[Translation]

Monsieur Tourangeau, une dernière question, qui fait suite à celles portant sur la façon dont nous sommes entrés en contact avec vous et comment vous avez été informé de notre venue.

Pour notre gouverne et à l'intention d'autres comités qui viendront peut-être à Yellowknife pour demander à la collectivité de participer à leurs audiences, d'après vous, comment peut-on s'y prendre pour entrer en contact avec les divers groupes? Nous espérons que les journaux locaux les informeraient de notre arrivée. Cependant, existe-t-il des moyens plus efficaces? Y a-t-il d'autres méthodes plus efficaces pour informer les gens que nous nous rendons dans le nord?

M. Tourangeau: Je puis seulement parler au nom de l'Association des Métis des Territoires du nord-ouest, mais je crois que vous pouvez tout simplement envoyer un télex indiquant l'objet des audiences du Comité, et nous pourrions y répondre.

Le président: Vous comprendrez sans doute que nous essayons d'entrer en contact avec des milliers de groupes vivant dans notre pays, et qu'il est donc difficile d'envoyer des télex. Je me demandais s'il existe ou non des moyens de communication de masse ou un journal local à grand tirage, enfin un moyen de communication quelconque, dont nous n'aurions peut-être pas remarqué l'existence, mais je tiendrai compte de ce que vous m'avez dit.

C'est bien. Monsieur Tourangeau, au nom du Comité, je vous remercie très vivement.

M. Tourangeau: Merci.

Le président: Notre prochain témoin est M. Ernie Lennie, qui est coordonnateur de l'enseignement et qui représente la nation Dene.

Monsieur Lennie, soyez le bienvenu. Je vous remercie d'être venu aujourd'hui, d'être disposé à partager avec nous certaines de vos idées au sujet de notre mandat. Je vous inviterai à vous arrêter plus précisément aux dossiers où vous estimez qu'il est possible de faire évoluer les choses et aux modèles qui pourront nous aider quelque peu à faciliter cette évolution. Ensuite, si cela vous convient, nous vous poserons quelques questions, ce qui nous permettra à tous d'en apprendre davantage sur les sujets que vous nous aurez exposés.

M. Ernie Lennie (exposé individuel): J'aimerais d'abord vous expliquer qui je suis. Je viens de commencer à travailler pour la nation Dene, à titre de coordonnateur de l'enseignement. Je ne témoigne toutefois pas ici à titre officiel, c'est-à-dire que je ne suis pas le porte-parole de la nation Dene. La nation Dene n'ayant pas eu le temps de préparer un mémoire à votre intention, j'ai donc décidé moi-même de vous faire un exposé, étant donné que la question de l'enseignement me préoccupe.

Je ne puis parler au nom de tous les Dènes ni de tous les Métis, mais je suis né dans les Territoires du Nord-Ouest et y ai été élevé, je suis donc passé par bon nombre des expériences que vivent les autochtones. J'ai d'ailleurs travaillé pour les

[Texte]

the territorial government in employment, so I am quite familiar with a lot of the problems we are having in trying to work with the cross-cultural situation that we have up here.

From the understanding I have of the question here, you are wondering how we bridge the gap between cultures. We are well aware of a lot of problems that are happening because of cultural differences, prejudice, problems with employment. From my own experience, I have gone through that myself.

As a native person, I have experienced what it has meant for me to try to live in the mainstream society while losing language, losing my culture. For the longest time, I felt quite disoriented as to what and who I am, my identity, and I think a lot of native people go through that in trying to adjust from one culture to another.

• 1520

I am one generation away from my parents' still living off the land, and I have to struggle through 10 years of boarding school trying to get educated so I can fit into today's mainstream society. I really never knew what a native person meant until a couple of years ago when I started to question who I was because I felt at one time I could not fit into today's society as a person because I lacked a lot of the skills necessary to compete.

I feel today, after having done extensive travelling around Canada and the United States and Europe, that I have a little better understanding of culture. One of our biggest problems, as I said, up in the north is that a lot of our culture has been taken away, mainly because the English language has been a priority as far as education has been concerned. A lot of native people while growing up were not allowed to speak their own language. It has something to do with their self-image because if you say that culture such as languages or culture such as the values we used to have is not important any more you say something about the people.

I think the problems we are having today about culture actually come from the education process. I think through lack of understanding of ourselves and our culture we do not respect or understand someone else's culture. I think we are going through the same process here in the Northwest Territories as the rest of the people in Canada are going through where we are trying to bridge that gap, and one of the things I see that people have been attempting in the last few years is providing cross-cultural awareness to government employees who come from the south as to what type of culture or what type of background a lot of native people come from.

I think one of the biggest problems we have is fear. When we do not understand something we are put in the position where we are on guard. I think the north has gone through quite a phase in the last 50 years where the native people have been trying to catch up to development. We have not been given the time or the resources really to play the game well. As said, I am one generation away from a trapping family, and

[Traduction]

organisations autochtones ainsi que pour le gouvernement territorial, en l'occurrence dans le domaine de l'emploi, je connais donc assez bien les nombreuses difficultés inhérentes à une situation transculturelle comme c'est le cas ici.

Si j'ai bien compris ce dont il est question ici, vous vous demandez comment on peut rapprocher les cultures. Nous sommes bien conscients des nombreux problèmes qui se posent, notamment dans l'emploi, à cause des différences culturelles et des préjugés. J'ai moi-même fait les frais de cela.

En tant qu'autochtone, je sais ce que c'est que d'essayer de s'intégrer à la société majoritaire en y perdant sa langue et sa culture. Pendant très longtemps, je me suis senti tout à fait désorienté sans plus savoir qui j'étais, et je crois que bon nombre d'autochtones passent par là lorsqu'ils essaient de s'adapter à une autre culture.

Mes parents vivaient encore de la terre et de ses richesses, et j'ai dû supporter dix années d'études dans un internat afin de pouvoir m'intégrer à la société majoritaire d'aujourd'hui. Je n'ai donc jamais vraiment su ce qu'était un autochtone il y a encore deux ans, lorsque j'ai commencé à me demander qui j'étais car à un moment donné, je ne me suis plus senti capable de vivre dans la société d'aujourd'hui du fait qu'il me manquait beaucoup des connaissances nécessaires pour faire concurrence aux autres.

Après avoir beaucoup voyagé au Canada, aux États-Unis et en Europe, je crois comprendre un peu mieux ce que l'on entend par culture. Je le répète, l'un de nos plus grands problèmes dans le Nord, c'est qu'une bonne part de notre culture a été enrayée, principalement parce qu'on a fait de l'anglais une langue prioritaire dans l'enseignement. De nombreux autochtones n'avaient pas le droit de parler leur propre langue lorsqu'ils grandissaient. Cela a quelque chose à voir avec leur perception de soi, car si l'on conclut que la langue ou les valeurs propres à une culture n'ont plus d'importance, on dénigre le peuple qui a donné naissance à cette culture.

Les problèmes culturels que nous connaissons aujourd'hui sont, d'après moi, liés à l'enseignement. Or, je crois que le fait de ne pas pouvoir se comprendre nous-mêmes et notre culture nous empêche de respecter et de comprendre la culture des autres. Je crois que nous aux Territoires du Nord-Ouest passons par le même processus ici que le reste de la population canadienne, lorsqu'il s'agit de franchir la distance entre les cultures, et l'une des choses qu'on s'est efforcé de faire ces dernières années, c'est de sensibiliser les employés du gouvernement qui venaient ici du Sud à la dimension culturelle, c'est-à-dire à leur faire connaître le milieu culturel dont sont issus beaucoup d'autochtones.

L'un de nos plus grands obstacles est la peur. Lorsque nous ne comprenons pas quelque chose, nous sommes sur nos gardes. Or, ces 50 dernières années, le Nord a connu beaucoup de changements et les autochtones ont essayé de rattrapper le temps perdu. Cependant, on ne nous a accordé ni suffisamment de temps ni les ressources nécessaires pour bien faire notre part. Comme je viens de le dire, il y a une génération

[Text]

at 29 years of age I am just learning how to play the game, what it means to be successful in today's society. I think there have been a lot of frustrated native people who have been trying to keep up with development.

One of our big problems, of course, is that we lack funding really to do our own research or our own type of training, and I think only in the last while are we beginning to use native people who understand the situation. We are still having a lot of problems because communication is difficult. Because of the impact of development, things seem to have sped up. Native people are competing against multinational corporations who have interests in oil and development in the north, and our little budget to cope with this sort of stuff is that we are fighting for every little penny. The Dene Nation is not here today really because we do not have the resources or the time to deal with things like this. We are fighting for things like budget. I just found out in the last week that my budget for education is nil and I have to go and fight for funding to talk about education as far as the Dene people are concerned.

We do have a big problem, I think, as far as cultural awareness is concerned. Native people have been depicted in books and magazines or in the news . . . always you see the bad side of native people. You never see the things that have been done by native people in a good sense. You just have to look at any TV shows and how this is depicted. If children today are presented with just one side of native people, you end up getting a stereotyped image.

To me this whole thing about minority groups is an education process. It starts at a very young age, and I think this has been repeated generation after generation.

• 1525

Right now we are talking about education as a whole. What does culture mean? One of the things we have to do is we have to use native people; we have to use people who understand their own culture to explain this process. I think that is basically where I am kind of looking to try to do something about it. I can only advise and say that at this point in time we are only talking about awareness; what are some of the problems we are having.

I will just leave it at that, and if somebody wants to ask a question or ask what is being done in that sense, I might be able to answer it.

The Chairman: Thank you, Mr. Lennie.

Mr. Veillette.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

[Translation]

seulement, ma famille vivait de piégeage, et à 29 ans, je commence à peine à savoir comment jouer le jeu, c'est-à-dire comment réussir dans la société d'aujourd'hui. Je crois qu'un grand nombre d'autochtones ont eu ce sentiment d'impuissance, malgré leurs efforts pour suivre l'évolution des choses.

Par ailleurs, l'un de nos grands problèmes, c'est que nous manquons de fonds pour effectuer nos propres recherches ou dispenser nos propres cours de formation, et ce n'est que dernièrement que nous avons commencé à faire appel à des autochtones qui comprennent la situation. Nous avons encore beaucoup de difficultés du fait que les communications sont difficiles. À cause des conséquences du développement, les choses semblent s'être accélérées. Les autochtones font maintenant concurrence aux sociétés multinationales qui participent à l'exploitation du pétrole et à la mise en valeur du Nord, et étant donné notre faible budget et l'envergure des problèmes auxquels nous sommes confrontés, nous nous battons pour chaque cent. Si la nation Dene n'est pas représentée officiellement ici aujourd'hui, c'est parce que nous ne disposons ni des ressources ni du temps à cet effet. Nous combattons pour obtenir des choses comme notre budget. Ainsi par exemple, j'ai découvert la semaine dernière que mon budget d'enseignement est inexistant, je dois donc aller me battre pour obtenir les sommes nécessaires pour les besoins des Dènes en matière d'enseignement.

Autre problème sérieux, celui de la prise de conscience de notre importance culturelle. Dans les livres et les revues, ou encore dans les bulletins de nouvelles, on montre toujours l'aspect négatif des autochtones. On n'y voit jamais leur contribution positive. Vous n'avez qu'à regarder n'importe quelle émission télévisée pour vous en rendre compte. Or si les enfants d'aujourd'hui sont exposés à ce côté uniquement négatif, ils finissent par avoir une image stéréotypée des autochtones.

Ce qu'il faut faire, c'est d'éduquer les gens au sujet des groupes minoritaires. Cela doit commencer dès leur tendre enfance, c'est ce qu'on répète depuis des générations.

Nous parlons maintenant de l'enseignement dans son ensemble. Qu'est-ce que veut dire culture? Il faut employer les autochtones; il faut employer des gens qui comprennent leur propre culture pour expliquer ce processus. C'est ce que j'essaie de faire. La seule chose que je puisse vous dire, c'est que nous parlons seulement de prise de conscience des problèmes qui nous confrontent.

Je m'en tiens là, et si quelqu'un veut poser une question, ou si quelqu'un veut savoir ce que nous sommes en train de faire, je serai content de répondre.

Le président: Merci, monsieur Lennie.

Monsieur Veillette.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

[Texte]

Monsieur Lennie, ce matin j'ai eu l'occasion de visiter le *Northwest Heritage Centre* et j'ai eu aussi l'occasion de visiter l'exposition de votre nation Dene.

J'aimerais savoir, à titre de première question, si vous-même avez déjà visité le centre?

Mr. Lennie: Yes.

M. Veillette: Pouvez-vous me dire comment vous vous sentez à l'intérieur de cette grande salle, de ce complexe? Est-ce que vous vous sentez chez vous?

Mr. Lennie: I feel very comfortable in the museum myself, only because I have been educated to see things in a certain way. For native people, it is not their tradition to collect and view such artifacts, although I think it is a needed thing now to talk about history or to preserve some of the things we have been using in our tradition.

M. Veillette: Personnellement, étant visiteur du Québec, j'aurais aimé voir quelqu'un de votre communauté m'expliquer son patrimoine et sa culture. Et, d'après les informations que j'ai eues, il n'y a seulement qu'un ou qu'une Inuit qui travaille à la réception du musée.

Je n'en sais rien..., mais il me semble que cela aurait été plus valorisant ou plus culturel, de voir là quelqu'un des Inuit ou des Dene nous expliquer ce qu'il y a dans le musée. Qu'en pensez-vous?

Mr. Lennie: That is a very interesting question. My experience in working with the territorial government as a native person has been that I feel very uncomfortable in that structure. Most of the time I think native people who come into the government feel they are a minority in their own land. It takes a very strong person to be able to work under that type of condition. Most native people come from a community where everyone, almost three-quarters of the people, are native, and it is hard to work in an environment where you are kind of a minority.

M. Veillette: En conclusion, monsieur le président, je dois vous dire que lorsque j'ai visité le musée ce matin, j'avais l'impression que l'on nous montrait la culture d'un peuple qui avait déménagé avec le modernisme. Si les moniteurs avaient été des Dene ou des Inuit, il me semble qu'ils auraient pu dire: «On fait ceci, on fait cela... On est encore présents dans la communauté». Je crois que c'est cela qui manque dans le musée, présentement.

• 1530

Mr. Lennie: Yes, as I said, we still have a long way to go. When I was working in the territorial government, I was very frustrated, as the last speaker had said. After about 10 years, we still have maybe at the most 25% native people working in government. That means out of 3,000 people, we might have maybe 1,000 people working in the territorial government and mostly at the lower levels.

As I said before, I think one of the problems has been, how do we bridge that gap? We are just beginning to look at human resource development now and putting money into

[Traduction]

Mr. Lennie, this morning I had the opportunity of visiting the Northwest Heritage Centre and I also had the opportunity to visit the Dene exhibition.

I would like to know, for my first question, if you have visited the centre?

M. Lennie: Oui.

Mr. Veillette: Could you tell me how you felt inside that large room, inside that complex? Did you feel as if you were at home?

M. Lennie: Je me sens très à l'aise dans le musée lui-même, mais seulement parce que j'ai été éduqué à voir des choses d'une certaine façon. Pour les autochtones, ce n'est pas leur tradition de collectionner et d'exposer de tels objets, mais je pense qu'on a besoin maintenant de parler de notre histoire et de conserver des choses qui viennent de notre héritage.

Mr. Veillette: Personally, as a visitor from Quebec, I would have liked to see someone from your community explain his heritage and his culture to me. And from the information that I had, there is only one Inuit man or woman working on the museum's reception staff.

I do not know, but it seems to me that it would have been more worthwhile or more culturally enriching to have an Inuit or Dene explain to us what there is in the museum. What do you think?

M. Lennie: C'est une question très intéressante. En tant qu'autochtone, je me sens très mal à l'aise quand je travaille avec le gouvernement territorial. J'ai l'impression que les autochtones qui travaillent pour le gouvernement se sentent minoritaires dans leur propre pays. Il faut être une personne très forte pour pouvoir travailler dans pareille condition. La plupart des autochtones viennent d'une collectivité où tout le monde, à peu près les trois quarts des gens, sont des autochtones, et il est très difficile de travailler dans un milieu où vous êtes minoritaire.

Mr. Lennie: In conclusion, Mr. Chairman, I must tell you that when I visited the museum this morning, I had the impression that we were being shown the culture of a people who had moved out with the arrival of modern times. If the monitors had been Dene or Inuit, it seems to me they might have been able to say: "We have done this, we have done that... We are still present in the community." I think that that was what was lacking in the museum at the present time.

M. Lennie: Oui, comme je l'ai dit, nous avons encore du chemin à faire. Quand j'étais au service du gouvernement territorial, je me sentais très frustré, comme l'a dit le dernier intervenant. Après environ dix ans, nous n'avons que 25 p. 100 des autochtones au service du gouvernement. Cela signifie que sur 3,000 personnes, nous n'avons que 1,000 personnes qui travaillent pour le gouvernement territorial, et surtout aux niveaux inférieurs.

Comme je l'ai dit auparavant, je pense qu'un de nos problèmes est de savoir comment combler cette lacune. Nous commençons à étudier le développement des ressources

[Text]

training because of this Norman Wells impact money, but our problem has been that we are playing catch-up and we need a couple of years. This process should have started a long time ago, but it never seemed to be a priority.

Mr. Veillette: *Merci.*

The Chairman: Mr. McCauley.

Mr. McCauley: You mention the news media. Do you have any particular problems with the media in this area?

Mr. Lennie: I do not have any problem with the media myself. Actually, I read all the newspapers. As an educated native person, I have taken the time to read, but my understanding is that we come from an oral tradition and it is hard to make that switch for most people, the majority, especially the elderly people. The middle-aged people too have some problems. They experience language differently; it is hard for them to understand a lot of things that we talk about today. I think if it was to have real impact in the communities, you need good translators. It is just in these last two years, actually in the last year, that the government in the Northwest Territories has thought that there is a need for Dene translators; it is only now that we are beginning to train translators.

Mr. McCauley: I am confused. That is another issue, is it not? When you mentioned media, I thought you were talking about portrayal of Dene in terms of other . . .

Mr. Lennie: No, I was talking about the culture—I mean in the schools. I was thinking more or less about our history, about native history. We have not developed curricula that depict native history in the light I think it needs to be.

Mr. McCauley: Would you be in favour of governments contracting out to you services that they traditionally do? For example, children's aid societies: I heard yesterday in Regina that some 67% of ward children are native children and that some 65% to 70% of the inmates of certain penitentiaries in western Canada came out of that system—were wards, bounced from pillar to post and ended up in jail. The problem, obviously, is that a native child in a white adoptive family—it does not work. The suggestion was, let us do that; let us look after that problem ourselves. Have you ever encountered that idea before and if so, what do you think of it?

Mr. Lennie: I have not really had the opportunity to experience something of that nature, but I think my belief is that, yes, native people do have a specific identity relating to how they are brought up.

• 1535

My own experience has been that I have known since I was a child, because of the colour of my skin, that I was different. It has taken a long time for me to accept that in today's society it does not make a difference—only because I am beginning to realize that I come from a certain culture, and I am beginning to find a lot of things about that culture to be proud of. It does

[Translation]

humaines, et de mettre de l'argent dans cette formation à cause des fonds de Norman Wells, mais notre problème, c'est que nous avons du rattrapage à faire et qu'il nous faut deux ou trois ans. Ce processus aurait dû commencer il y a longtemps, mais il n'était jamais prioritaire.

M. Veillette: *Thank you.*

Le président: Monsieur McCauley.

M. McCauley: Vous avez parlé des media. Avez-vous des problèmes particuliers en ce qui concerne les media dans cette région?

M. Lennie: Je n'ai pas eu moi-même des problèmes avec les media. Je lis tous les journaux. Comme autochtone instruit, j'ai pris le temps de lire, mais nous avons une tradition orale, et il est difficile de changer pour la majorité, surtout les gens âgés. Les gens d'âge moyen ont aussi des problèmes. Ils voient la langue d'une façon différente, ils leur est très difficile de comprendre des choses dont nous parlons aujourd'hui. Pour pénétrer la collectivité, il vous faudra de bons traducteurs. C'est tout récemment, c'est-à-dire l'année passée, que le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a ressenti le besoin d'avoir des traducteurs Dènes. Ce n'est que maintenant que nous commençons à former des traducteurs Dene.

M. McCauley: Je me sens perplexe. C'est une autre question, n'est-ce pas? Quand vous avez parlé des media, j'ai pensé que vous parlez de la représentation des Dene par . . .

M. Lennie: Non, j'ai parlé de la culture—je veux dire, dans les écoles. J'ai pensé à notre histoire, à l'histoire des autochtones. Nous n'avons pas formulé des programmes qui relatent l'histoire patrimoine autochtone dans la perspective appropriée.

M. McCauley: Seriez-vous en faveur de prendre en charge, en vertu de contrat, les services fournis jusqu'ici par le gouvernement? Par exemple, citons les services de protection de l'enfant. J'ai entendu dire hier à Regina que quelque 67 p. 100 des pupilles sont des autochtones et quelque 65 à 70 p. 100 des détenus dans des pénitenciers de l'Ouest étaient d'anciens pupilles, personne ne s'occupait d'eux, et ils ont fini par se retrouver en prison. Il est évident qu'il y a un problème lorsqu'un enfant autochtone est adopté par une famille blanche. Des autochtones tiennent à s'occuper de ce problème eux-mêmes. Avez-vous entendu parler de cette idée auparavant, et dans l'affirmative, qu'en pensez-vous?

M. Lennie: Je n'ai pas eu une expérience de ce genre, mais je crois que les autochtones ont une perception de leur identité qui est liée à leur éducation.

Pour ma part, je sais depuis que je suis enfant que je suis différent, à cause de la couleur de ma peau. Cela m'a toutefois pris beaucoup de temps à accepter que cela n'a aucune importance dans la société d'aujourd'hui, mais seulement parce que je commence à me rendre compte de mon appartenance à une culture donnée et parce que je me rends compte

[Texte]

not make a difference. A child who is brought up in another culture—no matter what—will feel that difference.

Mr. McCauley: You would be in favour of contracting out certain social services that are traditionally done by government, by civil servants? You and your people could perform that service?

Mr. Lennie: Yes, this would be a good idea. Our biggest problem in the last couple of years has been this identity crisis people go through. Once they understand that, it is easier to accept once you know who you are. It is easier to accept another culture. It is only after this that you feel comfortable with your own.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Mr. Lewycky, followed by Mr. Mitges.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

In response to one of the questions from Mr. McCauley, you tried to emphasize that older people were more at home with an oral tradition rather than with the printed media or the printed page. Would you say that something like television would have more possibilities in fitting into the oral tradition or the way that older people view language? If so, do you have any proposals or suggestions with regard to television programming for agencies like the CBC in this area? In view of the whole problem of the sparse population and the number of TV sets it would be possible to have, which would have to be run by different means, how viable would this suggestion be?

Mr. Lennie: Yes, this is a very viable question. Again, it is just in the last few years that we have begun to address this problem. Radio and television are going to be the next big things for communications.

I belong to the Native Communications Society. I am the chairman. We have been trying to secure funding to develop radio and television in the different regions of the territories. I think it is one of the quickest ways we can communicate with the native peoples.

As you know, the Northwest Territories is very big, and one of the biggest problems we have in the native organizations is in providing information to the communities. We just cannot reach all 30-odd communities by going to every one of them and explaining the process we are going through. Yes, I really think we need more support for the communications society and also through the CBC.

Mr. Lewycky: To what extent is the Dene Nation involved in program delivery? Or are they more involved with some of their political aspirations at this time?

[Traduction]

qu'il y a beaucoup de choses dans cette culture dont je puis être fier. Cela ne fait donc pas de différence. Un enfant qui est élevé dans une autre culture, quelle qu'elle soit, se sentira différent.

M. McCauley: Êtes-vous favorable à ce qu'on attribue par voie de contrat la responsabilité d'administrer certains services sociaux aux autochtones, même si ces services relevaient antérieurement du gouvernement, de fonctionnaires? Vous et votre groupe pourriez-vous vous occuper de ces services?

M. Lennie: Oui, c'est une bonne idée. Le problème le plus grave auquel nous avons été confrontés ces quelques dernières années a été celui de notre identité. Une fois qu'on a compris son identité, il est plus facile de s'accepter et d'accepter une autre culture. Ce n'est qu'une fois résolue cette question d'identité, qu'on se sent à l'aise avec les siens.

M. McCauley: Merci.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

Monsieur Lewycky, suivi de monsieur Mitges.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

En réponse à une question posée par M. McCauley, vous avez souligné le fait que les anciens étaient davantage à l'aise avec une tradition orale qu'avec la matière imprimée. Pensez-vous que cette tradition orale s'accommoderait davantage de moyens comme la télévision, étant donné la conception qu'ont les anciens du langage? Si tel est le cas, avez-vous des propositions à faire à des organismes comme Radio-Canada en matière de programmation télévisée? Étant donné que votre région est peu peuplée et qu'il y aurait peu de téléviseurs, il faudrait donc que la diffusion s'effectue par des moyens différents, dans quelle mesure une telle proposition aurait-elle des chances de se concrétiser?

M. Lennie: Elle aurait toutes les chances de se concrétiser. Encore une fois, ce n'est que ces dernières années que nous avons commencé à nous intéresser à ce problème. La radio et la télévision vont constituer la prochaine grande percée en matière de communications.

J'appartiens à la *Native Communications Society* (société autochtone des communications), dont je suis le président. Nous avons justement essayé d'obtenir le financement nécessaire pour mettre sur pied des services de radio et de télévision dans les diverses régions des territoires. Cela me paraît l'un des moyens les plus rapides de communiquer avec les populations autochtones.

Vous n'ignorez pas que les Territoires du Nord-Ouest sont très vastes, et l'une des plus grosses difficultés que connaissent les organisations autochtones, c'est l'information des collectivités. Il est impossible d'atteindre à peu près 30 collectivités en se rendant à chacune d'entre elles pour y expliquer nos activités. En conséquence, oui, je crois que notre société des communications a besoin d'une aide accrue et que Radio-Canada doit aussi nous servir davantage.

M. Lewycky: Dans quelle mesure la nation Dénée participe-t-elle à la préparation et à l'offre de programmes? Ou s'intéresse-t-elle davantage à ses aspirations politiques en ce moment?

[Text]

Mr. Lennie: The Dene Nation, of course, started the Native Communications Society 10 years ago. Because they felt it was a political organization, the Native Communications Society has separated from them, although the Dene Nation is playing a minor role in the communications, in the sense that it tries to provide direction. The priorities nowadays are land claims and training and development, because of the Norman Wells Pipeline and other developments coming on.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. Paproski, I missed you on a supplementary.

• 1540

Mr. Paproski: Yes, one supplementary.

I see then, Mr. Lennie, you have been able to cope with the educational system. How about other high school students, right now, who are being pressured into taking up careers in high school to go on into university? How are they coping? I would like a sort of general overview.

Mr. Lennie: I think we are having a lot of problems. When I was going to school a lot of us were shipped off to boarding school when we were very young, at the age of six or ten years old. We spent a good ten years of our life going through boarding school 10 months a year. I am one of the lucky ones, like I said, who have made it. I am sure a lot of people who have gone through the same system as I have received a good education. But something was missing in between that I think has caused a lot of problems. When a boy is separated from his family at such a young age there is a lot of hurt that has to be dealt with. It has caused a lot of resentment.

I think there has been a big generation gap between the old people and the young people. It is because of education; we are educated differently. We lost our language. I think a lot of young people think they are much smarter than their parents . . .

Mr. Paproski: It happens in every family.

Mr. Lennie: —and that is so. Maybe it is more so in the north because of the cultural difference. I think a lot of native people are struggling for this identity. We are only now beginning to understand what we can do to cope with the change.

Mr. Paproski: Yes. Thank you very much. I appreciate your comments.

• 1545

The Chairman: Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Regarding all aspects of the media, I think you mentioned that for natives the bad sides are being depicted and the positive things are rarely being depicted. Have you seen an

[Translation]

M. Lennie: C'est la nation Dénée qui mit sur pied la Société autochtone des communications il y a dix ans. Cependant, parce que la société estimait qu'il s'agissait d'une organisation politique, elle se sépara de la nation Dénée, même si cette dernière exerce encore une fonction minime d'orientation au sein de cet organisme. Les revendications territoriales ainsi que la formation et le développement sont effectivement des priorités de nos jours, ce à cause de la construction de l'oléoduc de Norman Wells et d'autres projets.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur Paproski, j'avais négligé de vous accorder une question supplémentaire.

M. Paproski: Oui, j'aurais une question supplémentaire à poser.

Je vois, M. Lennie, que vous avez pu vous adapter au système d'enseignement. Qu'en est-il maintenant des autres étudiants du secondaire, qui subissent présentement des pressions afin de choisir des carrières et d'aller à l'université? Comment eux s'adaptent-ils? J'aimerais avoir une idée générale de cela.

M. Lennie: Nous avons beaucoup de problèmes. Quand j'allais à l'école, bon nombre d'entre nous étions envoyés dans des internats ou des pensionnats quand nous étions très jeunes, à six ou dix ans. Nous avons passé dix ans de notre vie dans ces pensionnats ou ces internats, à raison de dix mois par an. J'ai, quant à moi, eu de la chance car j'ai réussi. Je suis sûr aussi que beaucoup d'autres autochtones, qui sont passés par le même système ont reçu un excellent enseignement. Toutefois, il manquait quelque chose, et c'est ce qui a entraîné beaucoup de problèmes. Lorsqu'un enfant est séparé de sa famille aussi jeune, il en souffre beaucoup et on doit essayer de l'aider car cela entraîne beaucoup de ressentiment.

S'il y a un écart aussi marqué entre les générations, c'est à cause de l'éducation et de l'enseignement que nous avons reçus. Nous avons perdu notre langue. Malgré cela, je suis certain que bon nombre de jeunes se croient bien plus intelligents que leurs aînés . . .

M. Paproski: C'est ainsi dans toutes les familles.

M. Lennie: . . . et c'est ainsi. C'est peut-être plus accusé dans le Nord à cause de la différence culturelle. Nombreux sont les autochtones qui combattent pour obtenir leur identité. Nous commençons à peine à comprendre ce que nous pouvons faire pour nous accommoder de l'évolution des choses.

M. Paproski: Oui. Merci beaucoup. Je vous suis reconnaissant des remarques que vous avez faites.

Le président: M. Mitges.

M. Mitges: Pour ce qui est des médias, vous avez dit, je crois, qu'on mettait en lumière les mauvais côtés dans le cas des autochtones et qu'on ne faisait ressortir les bons côtés que

[Texte]

improvement in this regard, or is this getting worse? What are your views on that?

Mr. Lennie: I think it is improving. I am beginning to see some films that are made on behalf of native people by people who understand their culture. I see some good things happening. I have yet to see, though, something happen in the school system. I am sure you all realize that the school system is probably one of the hardest things to change. The old . . . , to me, of Columbus discovering America, will they ever strike that off the record? Native people were here long before he came. So what is the commitment for change here?

Mr. Mitges: Another remark you made, you said your budget for education is nil. Maybe I did not quite hear you well. Can you give us a little more on that, please?

Mr. Lennie: It is very interesting. You see, the Dene Nation have a concern in all areas: in health, in education, in community development, economic development. Our funding comes through other sources, either through—normally through the federal government. Our funding comes from—at one time we tried going through the federal Secretary of State and their reply was that we had to see the territorial government because most of the money for education went to the territorial government who is responsible for native education as a whole. We have been trying to secure funds so that we can have our input into this process. It just seems that we are having a little difficulty in securing these funds. On the one hand, we are trying to go to the federal government and their stipulation is that we have to see the territorial government because they give the money to them.

It is a difficult process because a lot of it is political. I think a person like myself who is a co-ordinator of this program ends up having to fight for some type of money to do these types of things. It is a difficult process, because it is hard for me to fight political battles; that belongs to the politicians.

Mr. Mitges: Thank you.

• 1550

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

Mr. Lennie, thank you very much for your attendance. The information you brought to us and the presentation you made will be helpful in coming to our perception of the Dene Nation's approach to the problems of racism and the solutions you would see. Thank you for having come.

• 1552

• 1553

The Chairman: If I can recall my members, we have another witness now: the Multicultural Association of the Northwest Territories, in the person of Bess Bugg.

[Traduction]

rarement. Avez-vous pu remarquer une amélioration de ce côté-là? Au contraire, est-ce pire? Quelle est votre opinion là-dessus?

M. Lennie: Je pense que les choses s'améliorent. On commence à voir des films qui sont faits au nom des autochtones par des gens qui comprennent leur culture. Il y a de bonnes choses. Cependant, on ne peut encore rien constater du côté du système scolaire. Je suis sûr que vous comprendrez que le système scolaire est peut-être une des choses les plus difficiles à changer. Toutes les vieilles . . . quant à moi, je ne serai content que quand on aura cessé d'enseigner que Christophe Colomb a découvert l'Amérique. Les autochtones se trouvaient ici bien avant lui. A-t-on l'intention de changer quelque chose de ce côté-là?

M. Mitges: Vous avez également dit que vous n'aviez pas de budget pour l'éducation. Je ne sais pas si j'ai bien compris. Pouvez-vous développer davantage s'il vous plaît?

M. Lennie: C'est très intéressant. La nation Dene s'occupe de tous les secteurs: la santé, l'éducation, le développement communautaire, l'expansion économique. Notre budget vient d'autres sources, mais notamment, d'habitude, du gouvernement fédéral. Notre budget . . . Une fois nous avons essayé de passer par l'intermédiaire du Secrétariat d'État et on nous a répondu qu'il nous fallait nous adresser au gouvernement territorial parce que le gros des fonds consacrés à l'éducation était remis à ce gouvernement qui est responsable de l'ensemble de l'éducation des autochtones. Nous avons essayé d'obtenir des fonds pour pouvoir participer à ce processus. Il semble que nous ayons du mal à obtenir ces fonds. D'une part, nous essayons de nous adresser au gouvernement fédéral qui nous répond qu'il nous faut contacter le gouvernement territorial parce que c'est lui qui distribue l'argent.

C'est un processus difficile parce qu'interviennent surtout des considérations politiques. Des gens comme moi qui suis coordonnateur du programme, devons nous bagarrer pour obtenir des fonds pour quoi que ce soit. C'est un processus difficile car j'ai du mal à me lancer dans les bagarres politiques. Je préfère les laisser aux hommes politiques.

M. Mitges: Merci.

Le président: Merci, monsieur Mitges.

Monsieur Lennie, merci beaucoup d'être venu. Les renseignements que vous nous avez donnés et l'exposé que vous avez fait nous seront très utiles pour comprendre l'approche de la nation Dene face aux problèmes du racisme et les solutions que vous envisagez. Merci d'être venu.

Le président: Je voudrais rappeler aux membres du Comité que nous attendons un autre témoin: l'Association multicultu-

[Text]

I should tell my members that Miss Bugg obviously has taken some time off work, because it was our advice she was going to be working through till 4.00 p.m. and rush right on over here, so she has assisted us in being able to conclude our hearings this afternoon in good order. On behalf of the committee, I thank her for being here. I have given her assurances privately that she need not worry about the formality of our meeting.

I should say as well that it is probably completely normal that a certain amount of nervousness would follow you to the table. I would not worry about it at all. As I say, we are quite informal. Make your presentation to us in whatever manner suits you best. We will be delighted thereafter to get into a few questions and answers.

Ms Bess Bugg (President, Multicultural Association of the Northwest Territories): My name is Bess Bugg. I am from the Philippines. I represent the Multicultural Association of the NWT. This association was only founded in April of this year and became an official organization on October 5, 1983. This organization was born out of the desire of many people in Yellowknife to recognize the diversity of races in Canada.

In Yellowknife in particular, the number of varied ethnic groups is enormous. The north being the last frontier of Canada and Yellowknife the biggest city in the Northwest Territories, they receive a tremendous influx of immigrants. The moderate size of the population of Yellowknife makes the minorities much more visible. Thus one can see clearly who is who, who is from where, and so on. Here also one can feel there is a need to help one another—for example, helping an immigrant to socialize and mingle with other visible minorities and with all Canadians. So far, we know of at least 45 ethnic groups in the Northwest Territories, which comprise almost one-half of all different ethnic types in the world.

• 1555

When we organized our association we developed objectives. The primary one is to assist any visible minorities in the north with any problems they may encounter, be they with education, economics, emotional stress or just plain settling down. In facing all of what is in their new surroundings, we are here to help them.

We as their association started bombarding the public with displays of the performing arts. In April of this year we staged an ethnic extravaganza where we provided a fashion show, folk dances, cooked food for the attendees to taste, displayed posters, carvings, etc. With this event we made the public aware of the multiplicity of races existing in Yellowknife, and a taste of different cultures made it all educational. The representatives of 16 countries that participated at the time were very proud of their cultures and were ecstatic to share them with everyone.

[Translation]

relle des Territoires du Nord-Ouest qui est représentée par Bess Bugg.

Je tiens à vous rappeler que M^{lle} Bugg a quitté son travail pour venir nous rencontrer et au départ nous l'attendions à 16 heures. Ici, c'est l'heure de pointe mais elle a coopéré pour nous permettre de terminer nos audiences ici cet après-midi en temps prévu. Au nom des membres du Comité, je la remercie d'être arrivée. Je lui ai dit, en privé, de ne pas se laisser impressionner par le caractère officiel de notre rencontre.

Je dois dire qu'il est peut-être normal que vous soyez un peu nerveuse en vous approchant de cette table. Ne vous en faites pas cependant. Nous voudrions avoir une conversation à bâtons rompus. Faites votre exposé comme il vous convient le mieux. Nous serons heureux après de vous poser des questions.

Mme Bess Bugg (présidente, Association multiculturelle des Territoires du Nord-Ouest): Je m'appelle Bess Bugg. Je suis des Philippines. Je représente l'Association multiculturelle des Territoires du Nord-Ouest. Cette association n'a été fondée qu'en avril dernier et elle est devenue organisme officiel le 5 octobre 1983. L'organisation est née du désir de plusieurs personnes à Yellowknife de reconnaître la diversité des races au Canada.

A Yellowknife en particulier, il y a beaucoup de groupes ethniques. Le nord est l'extrémité du Canada et Yellowknife est la plus grosse ville des Territoires du Nord-Ouest. Nous recevons beaucoup d'immigrants. La petite population de Yellowknife fait que les minorités y sont encore plus visibles. On peut donc savoir tout de suite qui est qui, qui vient d'où, etc. Ici encore on a l'impression qu'il faut s'entraider. Par exemple, aider un immigrant à s'intégrer au groupe social et à rencontrer des membres d'autres minorités visibles et d'autres Canadiens. Jusqu'à présent, nous avons dénombré 45 groupes ethniques dans les Territoires du Nord-Ouest, c'est-à-dire la moitié des groupes ethniques représentés dans le monde.

Quand nous avons fondé notre association, nous avons établi des objectifs. Le premier était de venir en aide à toutes minorités visibles dans le nord qui pouvaient éprouver des problèmes, que ce soit en matière d'éducation, de situations économiques, de stress émotif ou tout simplement d'établissement. Nous avons pour vocation de venir en aide aux minorités qui font face à un nouvel environnement.

A titre d'association nous avons nourri le public de représentations artistiques. En avril de cette année, nous avons monté un spectacle ethnique de grande envergure où il y avait défilés de mode, danses folkloriques, aliments à goûter, posters, artisanats, etc. Par cet événement, nous avons sensibilisé le public à la diversité raciale de Yellowknife et la représentation des diverses cultures en a fait un événement éducatif. Les représentants des 16 pays qui ont participé à cet événement étaient très fiers de leurs cultures et ils étaient ravis de la partager avec les autres.

[Texte]

I myself am proud to show my origin and I am very proud to say I am from the Philippines. I have my own definite identity, and at the same time I am a proud Canadian. I am happy to let anyone taste the food we normally eat, and I am happy also to taste the food Canadians love to eat.

Here we have shared in two varied ways, which is a positive sign of growth. Sharing and helping are the basic elements of progress. We learn from one another by amalgamating all of our cultures and traditions into one.

We cannot eliminate ethnicity because whether we like it or not it is reality. Neither can we ignore it. All we can do is recognize it and do something about it to make it a force and power. If we all share and recognize this fact instead of frowning upon it, maybe we can surpass any other country in the world because we have all the benefits of the knowledge from various racial backgrounds.

Right now we have a definite problem in Yellowknife similar to that of any other province in Canada. Language barriers are very distinct among newly settled Vietnamese people. This communication gap has affected many of us whose first language is not English. We would like to combat this through tutorship, seminars and workshops. I strongly suggest that we should try to create a permanent English school for immigrants whose language is not English rather than simply provide classes that are only offered once or twice a week.

I hope that during the life of the association we can accomplish all our objectives.

The Chairman: Thank you. I think the brief you have put to us very succinctly puts a number of ideas that we have been working with for the last several weeks. I am sure we are most appreciative that you in fact have taken the time and the effort to put together this brief for us.

I would now turn to questioners.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Ms Bugg, can you tell us what the breakdown of the various ethnic groups in this community is—how many people from the Philippines, for example, and how many people from other parts of the world?

Ms Bugg: Do you want to know the number of people from the Philippines, for example?

Mr. McCauley: And other groups as well.

Ms Bugg: And other groups.

As I mentioned, we have about 45 ethnic groups in the community of the Northwest Territories. You want to know the run-down of who they are?

Mr. McCauley: You have 45 different groups?

Ms Bugg: Yes, different ethnic groups.

Mr. McCauley: In the Northwest Territories?

[Traduction]

Pour ma part, je suis fière de mes origines, les Philippines. J'ai ma propre identité mais en même temps je suis fière d'être Canadienne. Je suis heureuse de permettre aux gens de goûter la nourriture que nous mangeons normalement et je suis heureuse de goûter la nourriture que les Canadiens adorent.

Nous avons donc partagé nos cultures de diverses façons, ce qui révèle un pas dans la bonne direction. Partager et aider sont les éléments fondamentaux du progrès. Nous apprenons les uns des autres en mêlant nos cultures et nos traditions.

Nous ne pouvons pas supprimer le caractère ethnique car, que nous le voulions ou non, c'est une réalité. On ne peut donc pas l'ignorer. Ce que nous pouvons faire c'est reconnaître ce caractère ethnique et faire ce qu'il faut pour le transformer en une force et un pouvoir. Si nous partageons nos expériences et si nous reconnaissons ce fait plutôt que de tiquer face à lui, nous pourrions peut-être dépasser tout autre pays au monde car nous aurons les bénéfices de la connaissance de diverses traditions raciales.

Actuellement, nous faisons face à Yellowknife à un problème semblable à ce que l'on rencontre dans toutes autres provinces du Canada. Il existe des barrières linguistiques notamment avec les nouveaux arrivants vietnamiens. Ce fossé nous a atteint tous, nous dont la première langue n'est pas l'anglais. Nous voudrions combattre cela grâce à des leçons, des séminaires et des ateliers. Je vous exhorte à créer une école permanente anglaise à l'intention des immigrants dont la langue n'est pas l'anglais plutôt que d'essayer d'offrir des classes une ou deux fois la semaine.

J'espère que notre association pourra atteindre tous ses objectifs pendant son existence.

Le président: Merci. Je pense que le mémoire que vous nous avez exposé brièvement offre certaines idées auxquelles nous réfléchissons depuis plusieurs semaines. Nous vous remercions d'avoir pris le temps de venir nous parler et d'avoir fait l'effort de préparer ce mémoire.

Je vais donner la parole aux membres du Comité.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Mademoiselle Bugg, pouvez-vous nous donner une ventilation des divers groupes ethniques de votre collectivité? Combien y a-t-il de gens des Philippines, par exemple, et combien viennent d'autres pays du monde?

Mme Bugg: Voulez-vous que je vous donne des chiffres?

M. McCauley: Oui, pour les gens des Philippines comme pour les autres groupes.

Mme Bugg: Pour les autres groupes également.

Comme je l'ai dit, 45 groupes ethniques sont représentés dans les Territoires du Nord-Ouest. Vous voulez que je vous dise quels il sont?

M. McCauley: Vous voulez dire qu'il y a 45 groupes différents?

Mme Bugg: En effet.

M. McCauley: Dans les Territoires du Nord-Ouest?

[Text]

Ms Bugg: In the Northwest Territories.

Mr. McCauley: How many people are we talking about, roughly?

Ms Bugg: That I could not give you. But, for example, from the Philippines we are here about 70; the Vietnamese I know personally would be about 20.

Mr. McCauley: In Yellowknife?

Ms Bugg: Here in Yellowknife.

Mr. McCauley: You have 70.

Ms Bugg: In Yellowknife.

Mr. McCauley: Yes.

Ms Bugg: There are a few in Inuvik and in other places in the Northwest Territories.

• 1600

There are about 10 Koreans, for example, whom I know personally in Yellowknife; I personally know close to 10 Vietnamese people. The Jews from Denmark, Greenland... I know only one from Greenland and two from Denmark in Yellowknife.

Mr. McCauley: So the real language problem would be with the Vietnamese, I suppose.

Ms Bugg: The very obvious one, yes, because they are also the newly settled people in Yellowknife. The Chinese at the same time also have difficulty in that. Italians, for example, also have problems in the English language.

Mr. McCauley: Within your own organization, have you set up any language schools or...?

Ms Bugg: No, as I have mentioned in my brief, we only became officially documented as an association in October, which was last month.

Mr. McCauley: This October?

Ms Bugg: October 1983. So we are very new. We certainly would like to work into that area.

Mr. McCauley: So you are looking at that as a possibility.

Ms Bugg: Yes.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. I want to follow up on the excellent questions Mr. McCauley has raised.

Your description of what is happening reminds me of the book *Beyond the Melting Pot*, where Americans have felt the need of going into their ethnic roots, and you have indicated the positive benefits it has here. Would you be able to tell us what other objectives your organization has set out? Perhaps it might be possible at a later stage to even forward us a copy of your constitution and objectives.

[Translation]

Mme Bugg: Oui.

M. McCauley: De combien de gens s'agit-il environ?

Mme Bugg: Je ne saurais vous dire. Par exemple, il y a environ 70 personnes des Philippines. Personnellement, je connais 20 Vietnamiens.

M. McCauley: À Yellowknife?

Mme Bugg: Oui.

M. McCauley: Vous dites 70, n'est-ce pas?

Mme Bugg: À Yellowknife.

M. McCauley: Je vois.

Mme Bugg: Il y en a quelques-uns à Inuvik et dans d'autres endroits des Territoires du Nord-Ouest.

Il y a environ 10 Koréens, que je connais personnellement à Yellowknife; je connais aussi 10 Vietnamiens. Il y a des Juifs du Danemark, du Groenland... Je ne connais qu'une personne du Groenland, à Yellowknife et deux du Danemark.

M. McCauley: Ceux qui éprouvent le plus de problèmes du point de vue linguistique seraient les Vietnamiens, je suppose.

Mme Bugg: Oui, de toute évidence. En effet, ce sont les plus récents arrivants à Yellowknife. Les Chinois éprouvent des difficultés de ce côté-là aussi. Les Italiens, par exemple, ont du mal à apprendre l'anglais.

M. McCauley: Votre organisation a-t-elle mis sur pied des écoles de langue ou...?

Mme Bugg: Non. Comme je l'ai dit dans mon mémoire, l'association n'a été formée qu'en octobre, officiellement, c'est-à-dire le mois dernier.

M. McCauley: Ce mois d'octobre-ci?

Mme Bugg: Oui, octobre 1983. L'Association est récente. Nous aimerions travailler dans ce domaine.

M. McCauley: Envisagez-vous de mettre sur pied des écoles?

Mme Bugg: Oui.

M. McCauley: Merci.

Le président: Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président. Je voudrais poursuivre dans la même veine que M. McCauley.

Ce que vous nous avez décrit me rappelle le livre intitulé *Beyond the Melting Pot*, qui décrit le besoin des Américains de remonter à leurs racines ethniques, et vous avez vous-même indiqué les avantages qu'il y a à faire cela. Pouvez-vous me dire quels sont les autres objectifs de votre organisation? Peut-être vous serait-il possible, plus tard, de nous envoyer un exemplaire de votre constitution et de vos objectifs.

[Texte]

Ms Bugg: We have four definite objectives of the association. I cannot memorize all of them. Unfortunately, I did not bring a copy of our ... But I will just sum it up here. We are here to assist any immigrants who have newly arrived in Yellowknife. This is the major objective. One of them also is to eliminate racial discrimination if ever it exists in Yellowknife.

Mr. Lewycky: Could you indicate, as part of these 45 ethnic groups you are talking about and perhaps even with regards to your founding convention in October, whether or not you have representatives from the Inuit, the Dene and the Métis as part of your umbrella organization?

Ms Bugg: Yes, we are trying actually to cover all ethnic groups, including the Dene, the Inuit, etc. We launched a membership day just two weeks ago, and we would like to send everyone membership cards; they can register into the association. The French Cultural Association participated with it. At this time I cannot say we have a definite member from the Inuit, for example, but we are trying to reach them.

Mr. Lewycky: So that is part of your overall objective ...

Ms Bugg: Yes.

Mr. Lewycky: —as far as membership is concerned. That is part of your thrust.

Ms Bugg: That is right. We would like to cover everyone in the rules, all ethnic types, native, Inuit or whatever.

Mr. Lewycky: Okay. Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Mitges.

Mr. Mitges: How is your organization funded?

Ms Bugg: By the Secretary of State. We applied for a grant; it has been funded by Secretary of State.

Mr. Mitges: I see. Is that an ongoing thing, or just a ... ?

Ms Bugg: It is a one-time thing.

Mr. Mitges: It is just a one-time thing.

Ms Bugg: Yes.

Mr. McCauley: Is that the Secretary of State or the Multiculturalism Directorate?

Ms Bugg: It is the Multiculturalism Directorate. The Multiculturalism Directorate is under Secretary of State, correct?

Mr. McCauley: Yes.

Mr. Mitges: Do you think multicultural festivals are a good way of improving relations between different ethnocultural groups?

Ms Bugg: It is one of them.

Mr. Mitges: One of them.

Ms Bugg: Yes, I agree. As a matter of fact, next year we are going to celebrate the fiftieth anniversary of Yellowknife,

[Traduction]

Mme Bugg: Nous avons quatre objectifs bien définis. Je ne les connais pas par coeur. Malheureusement, je n'ai pas sous la main un exemplaire de notre ... Je vais quand même vous en donner un résumé. Nous voulons aider les immigrants qui viennent d'arriver à Yellowknife. C'est notre objectif principal. L'autre objectif est de supprimer toute discrimination raciale, si elle existe, à Yellowknife.

M. Lewycky: Parmi ces 45 groupes ethniques dont vous parlez tout à l'heure, y a-t-il eu, à votre congrès de fondation en octobre, des représentants des Inuit, des Dene et des Métis dont les associations se seraient regroupées sous le parapluie de votre organisation?

Mme Bugg: Nous essayons de regrouper tous les groupes ethniques, y compris les Dene et les Inuit. Nous avons lancé notre campagne de recrutement il y a environ deux semaines et nous voudrions envoyer à chacun une carte de membre. N'importe qui peut être membre de notre association. L'Association culturelle française est participante. Pour l'instant, nous n'avons pas encore de membre Inuit, mais nous essayons d'en recruter.

M. Lewycky: Cela fait partie de vos objectifs généraux ...

Mme Bugg: Oui.

M. Lewycky: ... pour ce qui est des membres. Cela fait partie de votre champ d'action, n'est-ce pas?

Mme Bugg: C'est cela. Nous voudrions couvrir tout le monde, tous les groupes ethniques, Autochtones, Inuit ou autres.

M. Lewycky: D'accord. Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur Mitges.

M. Mitges: Qui finance votre association?

Mme Bugg: Le Secrétariat d'État. Nous avons demandé une subvention et nous l'avons obtenue.

M. Mitges: Je vois. S'agit-il d'un financement permanent ou tout simplement ...

Mme Bugg: Il s'agit d'un financement ponctuel.

M. Mitges: Je vois.

Mme Bugg: C'est cela.

M. McCauley: Est-ce le Secrétariat d'État ou la Direction du multiculturalisme?

Mme Bugg: La Direction du multiculturalisme. Si je ne m'abuse, elle relève du Secrétariat d'État, n'est-ce pas?

M. McCauley: C'est cela.

M. Mitges: Pensez-vous que les festivals multiculturels constituent un bon moyen d'améliorer les relations entre les divers groupes ethno-culturels?

Mme Bugg: C'est un moyen.

M. Mitges: Je vois.

Mme Bugg: En effet. En fait, l'année prochaine, nous allons célébrer le 50^{ème} anniversaire de Yellowknife, et les célébra-

[Text]

which will be from June to July, and we are thinking of doing that kind of festival—similar, I was told, to the folk arts in Saskatchewan, for example.

• 1605

Mr. Mitges: Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges and Mr. Lewycky.

Miss Bugg, thank you for having come. It obviously was not that difficult. The only thing I am concerned about is that you were not able to touch the coffee I gave you.

Ms Bugg: And it got cold.

The Chairman: In any event, it has been a pleasure having you. The brief you put to us is helpful. We thank you for making it available to us and for your having taken the time and making the effort to come and see us today. Thank you very much.

We are now adjourned until Whitehorse tomorrow at 10.00 a.m.

[Translation]

tions s'étendront sur les mois de juin et juillet. Nous envisageons de préparer un festival semblable au festival des arts folkloriques de Saskatchewan, par exemple.

M. Mitges: Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup M. Mitges et M. Lewycky.

M^{lle} Bugg, merci beaucoup d'être venue. Evidemment ce n'était pas aussi difficile. La seule chose qui me préoccupe c'est que vous n'avez pas pu boire le café que je vous ai donné.

Mme Bugg: Et il s'est refroidi.

Le président: De toute façon c'était un plaisir de vous avoir. Le mémoire que vous nous avez présenté est utile. Nous vous remercions de nous l'avoir fourni et d'avoir pris le temps et fait l'effort d'être là avec nous aujourd'hui. Merci beaucoup.

Nous allons maintenant lever la séance jusqu'à demain à 10 heures à Whitehorse.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

The Honourable Kane Tologanak, Minister of Health and
Social Services.

From the Northern Women's Coalition:

Mrs. Rosemary Cairns, President.

From the Northwest Territories Arts and Crafts Council:

Ms. Coleen Flaherty, Coordinator.

From the Northwest Territories Council for Disabled Persons:

Mr. Don Routledge, Executive Director.

From the Metis Association of the Northwest Territories:

Mr. Larry Tourangeau.

From the Dene Nation:

Mr. Ernie Lennie.

*From the Multicultural Association of the Northwest
Territories:*

Ms. Bess Bugg.

Mr. Stien Lal.

L'honorable Kane Tologanak, ministre de la Santé et des
Services sociaux.

De la «Northern Women's Coalition»:

M^{me} Rosemary Cairns, président.

Du «Northwest Territories Arts and Crafts Council»:

M^{me} Coleen Flaherty, coordonnateur.

Du «Northwest Territories Council for Disabled persons»:

M. Don Routledge, directeur exécutif.

De la «Metis Association of the Northwest Territories»:

M. Larry Tourangeau.

De la «Dene Nation»:

M. Ernie Lennie.

*De la «Multicultural Association of the Northwest Territo-
ries»:*

M^{me} Bess Bugg.

M. Stien Lal.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 22

Thursday, October 27, 1983

Chairman: Bob Daudlin, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 22

Le jeudi 27 octobre 1983

Président: Bob Daudlin, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
Comité spécial sur la*

Participation of Visible Minorities in Canadian Society

Participation des Minorités visibles à la Société canadienne

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
THE PARTICIPATION OF
VISIBLE MINORITIES
IN CANADIAN SOCIETY

Chairman: Bob Daudlin

Vice-Chairman: Gary McCauley

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
PARTICIPATION DES
MINORITÉS VISIBLES A
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Président: Bob Daudlin

Vice-président: Gary McCauley

MEMBERS/MEMBRES

Norm Kelly
Laverne Lewycky
Gus Mitges

Steve Paproski
Michel Veillette—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, OCTOBER 27, 1983

(43)

[Text]

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Whitehorse at 10:02 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: Saul Arbess, Suzing Hum, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director, Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: Margaret Joe, M.L.A. *From the Council of Yukon Indians:* Mr. Ray Jackson, Vice-Chairman, Social Programs.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*)

Mrs. Joe made a statement and answered questions.

At 10:50 o'clock a.m. the sitting was suspended.

At 11:25 o'clock a.m. the sitting resumed.

Mr. Jackson made a statement and answered questions.

At 12:14 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 27 OCTOBRE 1983

(43)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Yellowknife, à 10h02, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Saul Arbess et Suzing Hum, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: Margaret Joe, membre de l'assemblée législative. *Du «Council of Yukon Indians»:* M. Ray Jackson, vice-président, Programmes sociaux.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*)

M^{me} Joe fait une déclaration et répond aux questions.

A 10h50, le Comité suspend les travaux.

A 11h25, le Comité reprend les travaux.

M. Jackson fait une déclaration et répond aux questions.

A 12h14, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Thursday, October 27, 1983

• 1000

The Chairman: We resume our hearings pursuant to our order of reference of June.

I wish to welcome with us this morning Margaret Joe. My notes tell me that Margaret Joe is an M.L.A. I would like to welcome you to our hearings this morning. I do not know whether I should apologize for the lack of audience this morning, or whether we can expect that they will be coming in later—maybe they are all in the coffee shop. But we are most pleased to be with you this morning.

We have been, for the last several days now, engaged in the hearing phase of our proceedings, and we have had a number of witnesses before us who have shared with us their experience in terms of the problem; but more importantly, they have shared with us their thoughts in terms of what they believe the solutions are. So I would invite you this morning to bring to us those solutions you feel are important we should hear, and then I am sure we will go into a few questions and answers that will allow us to explore them.

Ms Margaret Joe (M.L.A., Whitehorse): Thank you. I apologize, I do not have a prepared brief that you could each follow as I read it.

I would first of all like to start off by welcoming you to Whitehorse. It is unfortunate you are not able to spend more time here. It is a very nice place to be and a very nice place to live in. However, we do have problems.

I was asked to speak to this committee, along with Dave Porter, my colleague who is not in Whitehorse at the time, he is in Ottawa. I apologize because it would have been a lot more constructive if he and I were able to do this together. However, he is not here and I am here on my own.

I note what this committee is doing, and I will read a couple of things here: to seek positive and constructive ideas and models, and to identify and investigate positive examples and models of the promotion of harmonious relations between visible minority Canadians and other Canadians. Now, that is a tall order, and I would hope by the time your hearings are over and you have gathered all your data that you will be able to come up with something very meaningful.

• 1005

I would like to tell you a bit about the problems of a visible minority. I have first of all to tell you about the problems before I can tell you about anything constructive that you might want to hear. It would be very easy if we were able to wave a magic wand and the troubles of racism would be all over. However, those problems do exist, and they will continue to exist for a long time.

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le jeudi 27 octobre 1983

Le président: Nous reprenons nos travaux conformément à notre ordre de renvoi du mois de juin.

Je voudrais accueillir ce matin M^{me} Margaret Joe, qui, d'après mes notes, est député d'une assemblée législative provinciale. Bienvenue à notre séance de ce matin. Je ne sais pas si je devrais m'excuser du manque d'auditoire ce matin ou si nous pouvons nous attendre à ce qu'ils arrivent; ils sont peut-être tous en train de prendre leur petit déjeuner. Mais nous sommes ravis d'être avec vous ce matin.

Depuis quelques jours maintenant, nous avons entamé nos audiences, et un certain nombre de témoins sont venus partager avec nous leur expérience du problème, mais ce qui est encore plus important, c'est leur point de vue sur les solutions à apporter à ce problème. Je voudrais donc vous inviter ce matin à nous faire part des solutions que vous estimez devoir être entendues par nous, et je suis sûr qu'après nous vous poserons quelques questions, qui nous permettront de mieux les analyser.

Mme Margaret Joe (député provincial, Whitehorse): Je vous remercie. Je le regrette, mais je n'ai pas préparé de mémoire dont vous pourriez suivre le déroulement à mesure que je le lis.

Je voudrais tout d'abord vous accueillir à Whitehorse. Il est regrettable que vous ne puissiez pas passer plus de temps ici, car cette ville est agréable même pour y vivre. Cependant, nous avons des problèmes.

On m'a demandé de venir parler devant le Comité avec Dave Porter, mon collègue qui n'est pas à Whitehorse pour le moment, mais à Ottawa. Je le regrette, car cet exercice aurait été beaucoup plus constructif si lui et moi avions pu le faire ensemble. Enfin, il n'est pas ici, et j'y suis, seule.

J'ai sous les yeux le mandat du Comité et je voudrais en lire un extrait: chercher à découvrir des idées et des modèles positifs et constructifs, et identifier et examiner des exemples et modèles positifs pour promouvoir des relations harmonieuses entre les minorités visibles du Canada et les autres Canadiens. Je dois dire que votre tâche est ardue et j'espère que lorsque vos audiences seront terminées et que vous aurez rassemblé tous ces témoignages, vous aurez en main un rapport important.

Je voudrais d'abord vous parler un peu des problèmes d'une minorité visible. Je dois commencer par les problèmes, avant de vous faire part des propositions constructives que vous voulez sans doute entendre. J'aimerais bien pouvoir régler tous les problèmes de racisme d'un simple coup de baguette magique. Malheureusement, je ne le peux pas. Il y a des problèmes, et il y en aura pour longtemps encore.

[Texte]

I will speak as an Indian; I will speak as a politician. I will first of all tell you a bit about the problems of being an Indian. We all know that many of those problems exist and have existed forever. They started when the Europeans first came to this country, and I am sure they will continue to exist for a number of years.

We can look back in the Yukon here, and probably not even 10 years ago there did not seem to be an awful lot of visible racism. It appeared that as long as you minded your own business and you were an Indian you got along fine and nobody appeared to bother you. I believe the problems began to become visible when the land claims issue came into being, when there was word that the Indians of the Yukon were going to be looking towards a land claim in the Yukon. The Indian people had begun to organize different groups. They had begun to try to deal with some of the problems they had. Because of the land claim situation, groups had decided they had to do something about land in the Yukon because there were certain members of the public who felt they were entitled to land as well, which of course is true. It became a very bitter battle between the Indian people and some of these groups of people who said that the Indian people had no special rights. It became very open. So we started to see visible racism at that time.

We have problems in our schools right now. The drop-out rate of Indian people in the Yukon is very high. I do not have any statistics, but one of the things that came to our attention during a task force on education that our party is doing right now was the fact that the Indian students felt they were not well-informed on different programs in schools. For instance, one of the biggest problems was that if you did not pass a subject in school you would automatically go into a modified class the next year and if they were to go into a modified class they were never told that they could take a modified 10 and then next year take an academic 10. That problem has been there but has only come to the attention of the school this year. It is something they have taken note of and probably something they will have to deal with in terms of educating the parents and the children in school.

We have problems with employment. One only has to wander around the streets of Whitehorse and see many unemployed Indian people wandering the streets. We wonder why these people are not working. They are not working because they lack the education. They are not working because there are no jobs. That is something that will not always be a problem, but in fact the real problem is the lack of education, the lack of skills. So those problems are there.

• 1010

[Traduction]

Je vais vous parler à titre d'Indien et de politicien. Je vais essayer de vous dire un peu ce que c'est que d'être indien. Nous savons tous que les problèmes remontent à une époque très lointaine. Ils ont commencé lorsque les Européens ont débarqué au pays, et ils n'ont pas fini de se faire sentir.

Ici au Yukon, il y a dix ans, il n'y avait probablement pas tellement de racisme apparent. Si on était Indien et qu'on se mêlait de ses affaires, on n'avait aucun mal à s'entendre avec les autres et on n'était pas importuné par les autres. Les problèmes sont devenus plus apparents lorsqu'est survenue la question des revendications territoriales. Les Indiens du Yukon, semblait-il, avaient des revendications touchant le Yukon. Ils avaient commencé à se regrouper, à essayer de régler leurs problèmes. Dans le cadre de ces revendications territoriales, des groupes avaient décidé d'agir. Ils estimaient avoir droit à certaines terres du Yukon comme d'autres membres du public évidemment. Il y a eu confrontation à ce moment-là entre les Indiens et ceux qui estimaient que les Indiens n'avaient aucun droit spécial. Cette confrontation a été très ouverte. C'est à ce moment-là que le racisme est devenu plus apparent.

Nous connaissons des problèmes dans nos écoles actuellement. Le taux d'abandon des Indiens au Yukon est très élevé. Je n'ai pas de chiffre en main, mais l'un des faits qui a été porté à l'attention du groupe de travail de notre parti sur l'éducation est que les étudiants indiens ne s'estimaient pas suffisamment informés des divers programmes scolaires qui leur étaient destinés. Par exemple, lorsqu'un étudiant n'obtient pas la note de passage dans une matière scolaire, il est automatiquement assigné à une classe modifiée l'année suivante. Or, il ignore, dans la plupart des cas, qu'après sa 10^{ème} année modifiée, par exemple, il peut refaire une 10^{ème} année générale. C'est un problème qui existe depuis longtemps mais qui n'a été porté à l'attention des autorités scolaires que cette année. Elles en ont pris note et elles interviendront probablement pour que les parents des enfants soient mieux informés à ce sujet.

Nous avons des problèmes d'emploi. Il faut se promener dans les rues de Whitehorse pour voir combien d'Indiens en chômage sont réduits à flâner dans les rues. Si ces gens ne travaillent pas, c'est qu'ils n'ont pas eu une éducation suffisante. Il est vrai qu'il n'y a pas d'emploi, mais c'est temporaire. Le vrai problème est le manque d'éducation et le manque de spécialisation.

Il y a également beaucoup de problèmes de loisirs. Nous avons bon nombre d'athlètes talentueux au Yukon. Si la famille n'a pas les moyens de supporter l'activité sportive d'un enfant en acquittant d'un droit très élevé pour l'inscription à une ligue de hockey, de softball ou de basketball, cet enfant ne peut pas s'adonner au sport ou à l'activité qui l'intéresse. À ce moment-là, il ne peut pas développer ses talents particuliers et

There are many problems in recreation. We have very many talented athletes in the Yukon. If the family can afford to promote the child's athletic abilities by paying an enormous fee to register in a hockey league, a softball league or a basketball league, then that person does get to play that game, sport or whatever it is they are interested in. But if they do not have it, then their skills are gone and they are not able to

[Text]

pursue what they have. If you are interested in sports, if you are allowed to play, if your family can afford to let you play, then these are ways of dealing with your confidence . . . if you are good at something, then, of course, you are confident. This type of thing does exist.

We have very many talented artists in the Yukon. One only has to go into the stores that sell Indian arts and crafts and find many of our artists' works on display. There does not appear to be a lot of funding to help promote those abilities. This works the same way as recreation; if you are a good artist and you can afford to buy those necessary things you need to pursue that skill, then you are going to be successful; if you do not have them, then you are not going to be and your abilities will be lost along the way. We do have all of these problems.

I am going to table something that is probably . . . I do not know whether or not it was a good idea, but I decided to do it this morning—in terms of a campaign plan. When we had our elections a year and a half ago, there was a lot of conflict with regard to what was happening. There were a lot of Indian people running in all parties. I was very distressed to find, one day, an ad in the paper. It spoke in terms of the relationship between the Indian people and the NDP. I would like to table this ad.

I was very, very upset. I had lived with discrimination and I had lived with racism practically all my life. When I read that ad I could not go out and campaign. It struck me. I was very, very upset that a group of people would use those kind of tactics to promote their own party. I wanted to table this today. There are some truths in there and there are some untruths. It is there for what it is worth. I do not think that this kind of advertising is very good in any kind of a political campaign. I do not think it is going to do any good. The people who signed their names to that ad, I feel, were promoting racism and I objected to it. And I still do. I do not think it should be allowed.

I will speak, now, in terms of the good things I see happening in the Yukon. We felt, many years ago, that there had to be a lot of Indian people involved in the justice system because this was one of the areas I was very interested in. I saw a lot of Indian people going to jail; I saw a lot of Indian people going through the courts; and I saw a lot of people ending up in those situations because of the alcohol problem. One of the things I see as very constructive and one which I hope will continue is the RCMP Special Constable Program.

• 1015

Right now we are encouraging many, many Indian people to join the police force, and in most cases it is very successful, even though the person is from his own community. It was thought many years ago that if you were an Indian person and if you were a special constable, and if you were working in your own community, you would feel as if you were doing something bad to your own people, but that is not the case in a lot of communities in the Yukon. It is a good program; it has been encouraged by the RCMP. It has been encouraged by the communities. I think it has been quite successful, and I would

[Translation]

doit abandonner. Il est important de pouvoir jouer lorsqu'on s'intéresse à un sport et que sa famille a les moyens de payer les frais occasionnés. C'est très important pour la confiance qu'on peut avoir en soi. Et le fait d'exceller dans le domaine qu'on a choisi contribue encore à augmenter la confiance en soi. Or, il y a définitivement un problème à ce niveau.

Nous avons par ailleurs beaucoup d'artistes talentueux au Yukon. Il suffit d'aller dans des boutiques d'artisanat indien pour voir le travail que peuvent faire les artistes indiens. Or, il ne semble pas y avoir tellement de fonds disponibles pour supporter cette activité. C'est la même situation que dans le domaine des loisirs. Si on est artiste et qu'on a les moyens de s'acheter le matériel nécessaire pour s'adonner à son art, on peut avoir du succès. Dans le cas contraire, cependant, on risque de perdre les talents naturels qu'on a.

Je ne sais pas si c'est une bonne idée, mais j'ai décidé de déposer quelque chose ce matin. C'est quelque chose qui a à voir avec les campagnes électorales. Lorsque nous avons tenu nos élections il y a un an et demi, il y a eu beaucoup d'affrontement. Il y avait des Indiens qui se présentaient dans tous les partis. J'ai vu un jour une annonce dans un journal qui m'a beaucoup peiné. Il y était question des rapports qui étaient censés exister entre les Indiens et le NPD. Je voudrais déposer cette annonce devant le Comité.

J'ai été très affecté par cette annonce. J'ai eu à faire face à la discrimination et au racisme pratiquement toute ma vie. Après avoir pris connaissance de cette annonce, je n'ai tout simplement pas pu continuer à faire campagne. J'ai été vraiment frappée et peinée qu'un groupe utilise ce genre de tactique pour promouvoir son propre parti. Je vous soumetts cette annonce. Elle contient des vérités, mais également des mensonges. Elle parle d'elle-même. Je ne pense pas que ce genre de publicité puisse profiter vraiment à un parti politique lors d'une campagne. Selon moi, les gens qui l'ont signée ne faisaient qu'encourager le racisme, et je m'y oppose totalement. J'estime qu'une telle chose ne devrait pas être permise.

Je vais maintenant aborder le côté positif de la situation au Yukon. Il y a plusieurs années, nous avions souhaité qu'un plus grand nombre d'Indiens s'intègrent à l'appareil judiciaire. C'est un domaine qui nous intéressait particulièrement. Il y avait beaucoup d'Indiens qui étaient incarcérés, beaucoup qui défilaient devant les tribunaux. Certains se retrouvaient là à cause d'un problème d'alcool. Un des programmes constructifs qui est intervenu depuis, et j'espère qu'il se poursuivra, est le programme des constables spéciaux de la GRC.

Nous essayons actuellement d'encourager le plus grand nombre possible d'Indiens à se joindre à la force constabulaire. Nous avons passablement de succès en ce sens, même si, souvent, les constables sont appelés à travailler dans leur propre localité. Il y a plusieurs années, on avait pensé que les constables spéciaux indiens, lorsqu'ils seraient appelés à travailler dans leur propre localité, auraient peut-être l'impression de trahir les leurs. Le problème a pu être évité dans la plupart des cas au Yukon. Le programme a du succès. Il a l'appui de la G.R.C. et des localités. En ce qui me concerne, en

[Texte]

like to see that continue. There has to be funding available all the time so that may occur, and continue to train these people—not only as special constables, but if the need arises, and the person feels that he wants to continue in that line of work, to be able to go down and take a regular RCMP course, or whatever it is that they do. They should be allowed to pursue that.

The Justice of the Peace Program is something that I was very involved in before I ran for election and won. I think one of the hardest things that an Indian person has to do is sit down and judge his own people. It was something that I had done; it was something that I had tried to encourage other people to do. I was able to encourage some people to become JPs, but not as a sitting JP where you sit on the Bench and hand judgments down. We have a certain amount of JPs who do the other things, but they do not do that. That type of thing has to continue to happen—not only that, they have to have funds available to provide more training. The Northern Careers Program, which is a federal government program, has been able to provide training for myself, when I did it, and two more JPs who had just finished a very extensive training course. They will probably be sitting JPs very shortly.

I think things like the cross-cultural workshop, which is an option course during a JP training conference, should be compulsory. I think people have to go to it. When we decided that we would have a workshop in one of our conferences, we left it open to the person. If they wanted to come, they could; if they did not, they did not have to. We did not get an awful lot of people there, but the people that did go to it found it very beneficial. They said at the time that they had learned more about Indian people in those two hours than they had in twelve years.

So I think cross-cultural workshops should be encouraged, and they should be compulsory... in anything—whether it is in a teacher's workshop; whether it is in a JP workshop; whether it is with the RCMP or whatever. It is absolutely necessary, because the majority of people who end up in the courts are Indian people. We have a lot of children going to school who do not understand the system, and I think that the teachers have to be able to understand what is happening.

In the Yukon, right now, they are teaching Indian languages; they are teaching Indian culture and I think that has to continue. It was something that the Indian people had tried to do over the years. As a matter of fact, there was some resistance to it in some of the communities quite a number of years ago. There was a petition that was signed by many members of one community and that type of thing no longer happens.

• 1020

I think the Indian language and other teachings of Indian culture have to be in the schools in the Yukon. The people have said that it has been good. The children themselves are proud that they are able to speak their own language. Not only that, but the white children as well are able to take advantage

[Traduction]

tout cas, je souhaite qu'il soit maintenu. Il faut évidemment des fonds pour que le programme se poursuive, pour que les Indiens puissent recevoir la formation nécessaire. Et on n'est pas obligé de se limiter à être constable spécial. Au besoin, si on aime ce genre de travail, on peut vouloir recevoir la formation régulière de la G.R.C. Il devrait être possible d'aller jusque là si on le désire.

Le Programme des juges de paix est un programme dont je me suis beaucoup occupé avant de me présenter aux élections et d'être élu. La charge de juge de son propre peuple est sûrement la charge la plus difficile à occuper pour un Indien. C'est quelque chose que j'ai fait et j'ai essayé d'encourager les autres à le faire. J'ai incité un certain nombre de personnes à devenir juge de paix, mais pas juge de paix siégeant à un tribunal et rendant des jugements. Nous avons ici un certain nombre de juges de paix qui ne font pas que cela. Ce genre de programme doit être maintenu, ce genre de formation doit pouvoir se poursuivre. Le programme de formation professionnelle dans le Nord, organisé par le gouvernement fédéral, m'a permis de recevoir une formation de juge de paix. Deux autres juges de paix qui ont suivi des cours très poussés, lui sont redevables également. Ils seront probablement appelés à siéger en tant que juges de paix très bientôt.

L'atelier interculturel, qui est un cours optionnel, dans le cadre de la conférence de formation des juges de paix, devrait être obligatoire. Les gens devraient être forcés d'y participer. Au moment où nous avons décidé d'en faire un atelier à notre conférence, nous avons voulu laisser le choix aux gens. Ils pouvaient venir ou non. Nous n'en avons pas eu un grand nombre au départ, mais ceux qui sont venus l'ont trouvé très utile. Ils ont dit en avoir plus appris sur les Indiens au cours de ces deux heures que durant les 12 années précédentes.

Il me semble donc que l'idée des ateliers interculturels devrait être encouragée. Ces ateliers devraient être obligatoires, que ce soit dans le cadre de conférences d'enseignants, de juges de paix, de membres de la G.R.C. ou de qui que ce soit d'autre. Ils sont absolument essentiels parce que la majorité des gens qui se retrouvent devant les tribunaux ici sont indiens. Nous avons beaucoup d'enfants dans les écoles qui ne comprennent pas le système. Les enseignants doivent être au courant de ce qui se passe.

Au Yukon, on enseigne actuellement les langues indiennes, la culture indienne, et cet enseignement doit se poursuivre. C'est un développement qu'ont réclamé les Indiens depuis nombre d'années. Au départ, il y a plusieurs années, il y a eu de la résistance dans certaines localités. Il y a eu des pétitions qui ont circulé. On ne voit plus cette réaction maintenant.

Je pense qu'il y a une place pour la langue indienne et la culture indienne dans les écoles du Yukon. Les gens s'en disent satisfaits. Les enfants eux-mêmes se disent fiers de pouvoir parler leur propre langue. Les enfants blancs, quant à eux, ont l'occasion d'apprendre une langue qu'ils ne connaissaient pas

[Text]

of learning a language that they did not know and it sort of draws children together before all this other nonsense starts.

I was at a Yukon Status of Women's Council Conference about three weeks ago. The Yukon Indian Women's Association and that group do not work very closely together. They are both two strong organizations. At that conference they had invited the Indian Women's Association to hold a workshop to talk about the cross-cultural problems. I think the Indian Women's Association presented a very good workshop. They were able to tell the rest of the women why there was not close contact between them and at the same time were able to make them understand why it was there. It was not because they did not like each other; it was just a difference in the way of doing things. The Indian people do things differently; they do them at their pace and they do them in a different way and they do them in many cases according to their culture because of the respect they have for the speaker.

A lot of things were brought up during that workshop that I thought were very good. One of the things they decided they would do at that time was to present these workshops from time to time throughout the year so many people would be able to take advantage of them. I thought that was a good idea.

The last thing I will speak on right now is our own government. First of all I would like to mention that we do have federal government programs that provide on-the-job training to Indian people in the Yukon, and those are good. Many people have been able to take advantage of the Northern Careers Program, and that, as you may know, has been in effect for quite a number of years. Many people have taken advantage of it, and many people have gone from working with Indian organizations into training through Northern Careers and on to work for the government, mostly the federal government. The Yukon territorial government will sometimes take advantage of it and will bring someone in and possibly, but not often, have a job waiting for them after it is finished. The Department of Indian Affairs and Northern Development has on-the-job training for Indian people, and many people have been able to take advantage of that.

But it is obvious that it is not enough. A number of people are still looking for employment; they are still looking for careers, but they are not able to get them. Very often the funding runs out at the end of the fiscal year and they have to wait, and by the time the new year comes along those funds are available but the person has gone on to do something else and they have missed an opportunity. They are positive things, but they are not enough.

Regarding our own government here in the Yukon, I would say probably the biggest problem is native employment. The problem we have is that our government has not accepted the fact that Indian people are any different from anybody else. They say we are all Yukoners, and of course, we are; but I think Indian people have to be treated as special people

[Translation]

auparavant. C'est quelque chose qui rapproche les enfants, à un stade où ils ne sont pas encore exposés à tout ce que nous savons.

J'ai assisté à la conférence du Conseil sur la situation de la femme du Yukon il y a environ trois semaines. Il faut dire que l'Association des femmes indiennes du Yukon et ce groupe n'ont pas de liens très étroits. Mais ils forment deux groupes très puissants. Dans le cadre de cette conférence, on avait invité des femmes de l'Association des femmes indiennes à participer à un atelier sur les problèmes interculturels. Les femmes de l'Association des femmes indiennes ont très bien fait lors de cet atelier. Elles ont pu expliquer aux autres femmes les raisons de leur éloignement. Ce n'était pas qu'elles leur étaient hostiles, il y avait simplement une différence entre elles dans la façon dont elles s'y prenaient pour réaliser leurs objectifs. Les Indiens s'y prennent différemment. Ils procèdent à leur propre rythme, et très souvent, selon les caractéristiques de leur propre culture. Ils respectent, par exemple, celui qui parle.

Il y a beaucoup de points importants qui ont été soulevés lors de cet atelier. Selon moi, il a eu d'excellents résultats. On a d'ailleurs décidé de tenir plusieurs ateliers semblables au cours de l'année de façon qu'il y ait le plus de gens possible qui en profitent. Je pense que c'était là une excellente idée.

Je voudrais maintenant parler de notre propre gouvernement ici. D'abord, je voudrais indiquer que le gouvernement fédéral offre d'excellents programmes de formation en cours d'emploi à l'intention des Indiens du Yukon. Par exemple, il y en a un grand nombre qui profitent du Programme de formation professionnelle dans le Nord. Comme vous le savez, ce programme existe déjà depuis plusieurs années. Plusieurs personnes qui travaillaient dans les organismes indiens ont décidé de parfaire leur formation par ce programme de formation professionnelle dans le Nord et ont poursuivi leur carrière au sein du gouvernement, surtout le gouvernement fédéral. Il arrive également que le gouvernement du Territoire du Yukon en profite et permette à quelqu'un de suivre cette formation. Il arrive, pas souvent, mais le cas se produit, qu'un travail garanti attende cette personne. Il y a par ailleurs le Programme de formation en cours d'emploi offert pour les Indiens par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Beaucoup d'Indiens y passent.

Il est évident, cependant, que ce n'est pas suffisant. Il y a encore des gens qui cherchent de l'emploi, qui cherchent à se tailler une carrière, mais qui n'y arrivent pas. Très souvent ces gens se voient répondre qu'il n'y a plus de fonds disponibles pour l'année financière en cours. Les fonds sont évidemment renouvelés au début de l'année financière suivante, mais entre-temps, ils se sont orientés ailleurs. Ils ont ainsi raté l'occasion de participer au programme. Donc, ces programmes sont constructifs, mais ils ne sont pas suffisants par eux-mêmes.

Pour ce qui est de notre propre gouvernement, ici, au Yukon, le principal problème est sûrement le problème de l'emploi des autochtones. Notre gouvernement n'a pas encore accepté que nous puissions être quelque peu différents des autres en tant qu'Indiens. Le gouvernement prétend que nous sommes tous des habitants du Yukon. Il est évident que nous le

[Texte]

because they are special people with special problems, and the government has to instigate or implement an affirmative action program that will include Indian people. It has not done that. It has not encouraged it, and in fact, I am not sure it will ever encourage it. I think it is a long way down the road that that type of thing is going to happen.

• 1025

We do have some Indian people working in our own government here in the Yukon, but we should have more. When our government decides or realizes there is a way of dealing with it, then I think it is not going to change. I hope the committee will be able to make them realize in some small way that something has to be done; that would be a good thing.

Thank you.

The Chairman: Just dealing with the last point you raised with us, before you complete your thoughts I wonder if you might—if not for the entire committee's benefit, certainly for mine—deal with this concept that Indians are special people with special problems and that the Yukon government is failing to recognize that. Could you put it into a particular context that would explain that for my southern mind?

We start with the notion, obviously, that this committee is committed to try, at the end of the day, to permit equality of access by all people. If one is to look at your statement of what the current government's policy is, that they are all Yukoners, it is a nice egalitarian policy in the sense that everybody is equal; but that presumes, I suppose, everybody has the same opportunity and the same chance and they are starting from the same platform.

I would be interested in having some example from you in terms of the inequality of access which would lead you to the conclusion that some special effort has to be made, either by reason that all the native peoples here are disadvantaged because of the education system, that they do not start with the same quality of education . . . Now I am now putting words into your mouth. I would rather you . . .

Ms Joe: What I am saying is that, of course, we are all Yukoners, but we must have special programs. We must have affirmative action programs for Indian people in the same way as you would for women. You have to encourage a certain number of women to take advantage of government programs, government jobs, and make sure you have that type of thing legislated in the same way as you would for a handicapped person. Those jobs have to be available.

What I am saying is that I feel our government has to have those special programs like affirmative action programs, where people such as Indian people, women and handicapped people can take advantage of them. They have to implement them and they have to make sure they use them.

The Chairman: Mr. Mitges.

[Traduction]

sommes. Il n'en demeure pas moins que les Indiens doivent recevoir un traitement spécial, parce qu'ils ont des problèmes spéciaux. C'est ainsi que le gouvernement doit créer et appliquer des programmes d'action positive à l'intention des Indiens. Il s'est refusé à le faire jusqu'ici. Il s'y est montré hostile. Et il est douteux qu'il change jamais d'attitude à ce sujet. Il faudra sûrement attendre très longtemps ce genre de développement.

Il y a des Indiens qui travaillent au sein de notre gouvernement ici au Yukon, mais il devrait y en avoir plus. Lorsque notre gouvernement constatera que c'est une façon de régler les problèmes, il y aura sûrement un changement. À cet égard, j'espère que le Comité pourra le convaincre de faire quelque chose. Ce serait déjà un pas dans la bonne direction.

Merci.

Le président: Je voudrais tout de suite revenir sur votre dernier point, pendant que vous l'avez encore frais en mémoire. Je suis sûr que c'est également quelque chose qui intéresse tout le Comité. Voudriez-vous revenir sur le fait que le gouvernement du Yukon ne reconnaît pas que les Indiens sont spéciaux et ont des problèmes spéciaux. Pourriez-vous m'expliquer plus clairement ce que vous voulez dire à moi, qui vient du sud?

Nous devons évidemment partir du principe que notre comité s'est engagé à ce que tous les citoyens aient droit à l'égalité d'accès. D'après ce que vous dites, le gouvernement du Yukon a comme politique que tous les habitants du Yukon sont égaux. C'est quelque chose qui peut sembler une excellente politique égalitaire, mais qui suppose que tout le monde a eu les mêmes possibilités et les mêmes chances au point de départ.

J'aimerais que vous me donniez des exemples d'inégalité d'accès qui vous poussent à affirmer qu'un effort spécial doit être fait en ce sens. Il se peut, par exemple, que tous les autochtones ici soient placés dans une situation désavantageuse dans l'éducation, qu'ils n'aient pas eu la même qualité d'éducation que les autres . . . Je ne veux pas vous faire dire ce que vous ne voulez pas dire. Je préférerais . . .

Mme Joe: Nous sommes des habitants du Yukon comme les autres, mais nous devons avoir des programmes spéciaux. Nous devons avoir pour les Indiens des programmes d'action positive comme il en existe pour les femmes. Vous avez essayé d'encourager les femmes à participer aux divers programmes gouvernementaux, à travailler au sein du gouvernement. Vous avez fait la même chose dans le cas des personnes handicapées. Il y a des postes disponibles dans leur cas.

Ce que je dis, c'est que notre gouvernement devrait engager des programmes d'action positive pour les Indiens comme il en existe pour les personnes handicapées et les femmes. Notre gouvernement devrait se lancer dans cette voie.

Le président: Monsieur Mitges.

[Text]

Mr. Mitges: Thank you very much. Regarding no job opportunities, I was in conversation with a businessman from downtown last night, and we talked about it at quite a length. He told me he had difficulty in getting people to come to work. He did not specify whether it is just people in general.

• 1030

He also said that his type of business is a business in which they have to be trained there on the job, and he is quite willing to take people and train them. The problem has been that a lot of them stay for a little while, then they quit without giving notice and he is left holding the bag, I guess. This is the problem he is experiencing. It has come to the point that he is now trying to run the business between himself and his wife and a couple of other people there, older people, but without adequate help. It has meant that he is not able to remain open as long as he should remain open and it is a big problem. I understand this may be one of the reasons he is closing up his business at the end of November and moving out of here. I do not say this is a problem just here. I know there are jobs available but people do not avail themselves of the opportunity of applying for those jobs. I guess we have the same problem in my part of the country in Ontario. What do you think about that? Do you think his assessment was quite correct or . . . ?

Ms Joe: Well, as a matter of fact I heard something on the radio this morning in regard to the very same problem and I found it very hard to believe especially in these tough economic times. I suppose that is a problem and I am not sure how you can deal with it. If there are jobs out there, I am sure there are many people around who would certainly like to know that they are there. I cannot answer your question because I do not know. All I know is that we have a lot of people who are not working and if there are jobs there, then hopefully the publicity on the radio this morning will encourage people to go to those places that were mentioned.

Mr. Mitges: Well, I do not say this is a problem just in the Yukon. In my own area we have a lot of horticulture, a lot of apple orchards and so on. Unfortunately—not unfortunately—we require something like 1,500 people to pick the apples at a given time. I found that even in my own area we have to bring in something like 500 Jamaicans to help pick our apples because the local people do not want to take the jobs. I imagine this is the case here as well; you must have the same problems here. There must be jobs available that people just do not want to take. So how bad are the times really?

Ms Joe: Well, I know the times are bad. I am aware of a lot of people who are unemployed at this time. I am aware of people who have been unemployed for many, many years. What may happen is that after so many years they have become discouraged because they have applied for jobs and have not been able to get them because of lack of skills. I could name off the top of my head right now 50 people who I know are not working and have not worked for over a year. Many people have to go on social assistance because their Unemploy-

[Translation]

M. Mitges: Merci. En ce qui concerne les possibilités d'emploi, je parlais justement hier à un homme d'affaires du centre-ville. Nous avons eu un long entretien à ce sujet. Il m'a dit justement à quel point il avait du mal à avoir des employés. Il n'a pas indiqué s'il parlait d'un groupe particulier ou des gens en général.

Dans son genre d'entreprise, il faut former les gens en cours d'emploi. Lui-même est prêt à le faire. Son problème est qu'un grand nombre de gens restent pour une courte période, puis quittent leur emploi sans mot dire. Ils se retrouvent Gros-Jean comme devant. C'est son problème. Il en est réduit à essayer d'exploiter son entreprise avec sa femme et une ou deux personnes âgées. Il n'a tout simplement pas la main-d'œuvre qu'il souhaiterait avoir. C'est ainsi qu'il ne peut pas rester ouvert aussi longtemps qu'il le voudrait. Pour lui, c'est important. Si j'ai bien compris, c'est une des raisons pour lesquelles il aurait l'intention de fermer son entreprise à la fin novembre et d'aller ailleurs. Je sais qu'il n'y a pas qu'ici que le problème existe: Je sais qu'il y a des emplois qui n'ont pas de preneurs. C'est la même chose dans ma région en Ontario. Qu'en pensez-vous vous-même? Croyez-vous que cet homme d'affaires a raison?

Mme Joe: J'ai justement entendu la même chose à la radio ce matin. J'ai eu bien du mal à y croire, surtout en cette période de récession économique. Je ne sais pas si je suis bien placé pour parler de ce problème. Je suppose que s'il existe vraiment des emplois disponibles, il y a bien des gens qui aimeraient savoir où. Je ne sais pas quelle est la réponse à votre question. Tout ce que je puis vous dire, c'est que nous avons beaucoup de gens qui n'ont pas de travail. S'il y a des emplois disponibles, il est à espérer que la publicité faite à la radio ce matin incitera les gens à s'y intéresser.

M. Mitges: Remarquez bien que je ne dis pas que le problème existe seulement au Yukon. Dans ma région, par exemple, il y a beaucoup d'horticulture, il y a beaucoup de vergers et d'endroits semblables. Malheureusement ou heureusement, il faut quelque 1,500 personnes à certains moments pour faire la récolte des pommes. Dans une région comme la mienne, il faut faire venir près de 500 Jamaïcains pour aider à la récolte des pommes parce que les gens qui sont sur place ne s'intéressent pas à ce genre de travail. Je suppose qu'il est possible de retrouver la même attitude ici. Il y a sûrement des emplois disponibles que personne ne veut postuler. C'est à se demander si la situation économique

Mme Joe: Je sais que les temps sont difficiles. Je sais qu'il y a un grand nombre de chômeurs. J'en connais qui n'ont pas d'emploi depuis des années. Ce qui a pu arriver, c'est qu'ils se soient découragés après tout ce temps, il se peut qu'ils aient postulé des emplois seulement pour se faire dire qu'ils n'avaient pas les compétences nécessaires. De mémoire, comme cela, je pourrais vous nommer au moins 50 personnes qui ne travaillent pas depuis au moins un an. Il y en a beaucoup parmi elles qui doivent avoir recours à l'aide sociale parce que

[Texte]

ment Insurance has run out. If there are a lot of jobs available right now, then for some reason or other that information is not getting out to many people. As I said, I was surprised to hear that and I was encouraged that there are jobs available in Whitehorse.

Mr. Mitges: Maybe people are a bit too choosy.

Ms Joe: Well, what they are saying is that they would rather live on unemployment insurance. I do not know.

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: Thank you. Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I wonder whether you could just give us an idea of the population breakdown in the Yukon. What percentage would be native and what percentage would be non-native?

• 1035

Ms Joe: Off the top of my head, if you include both status Indian people and non-status Indian people, and subtract the amount of people who have left the territory because of lack of jobs, I would put it close to 25% at this time.

Mr. Lewycky: In your Legislative Council of the Yukon, how many members do you have who are native?

Ms Joe: We have 3 out of 16.

Mr. Lewycky: Three out of 16 are native. You gave us a number of concerns in various areas: the education system, employment and recreation. Could you indicate whether, with regard to, say, the task force, for example, on education or the recommendations that could be given... because Indian students do not seem to be informed... some sort of counselling program is required? Is there no counselling program provided in the schools? Is there a special counselling program required to deal with this type of problem?

Ms Joe: There are counselling services in the schools. One of the things brought up at the education task force was that they were there. We do have Indian counsellors as well so that there is contact between the Indian students and the Indian counsellors. That is there. But what was brought up at that task force was the fact that there is just not enough of it. There is something lacking. As I mentioned, there were teachers and counsellors and school committee members at the hearings that night and they had taken note of many of the problems mentioned during the hearings. Hopefully, this type of thing will allow things to improve. I understand that, during an orientation meeting of Indian students, many of those concerns were brought up which, probably, would not have happened if they had not been heard at the task force hearings the same week.

Mr. Lewycky: One of the things I have observed, either from my own life, growing up, or working with other young people, is that it is easy for young people sometimes to learn

[Traduction]

leurs prestations d'assurance-chômage sont épuisées. S'il y a actuellement beaucoup d'emplois disponibles, la plupart des gens n'en sont pas informés pour une raison ou pour une autre. Comme je l'ai dit, j'ai été surprise d'entendre la nouvelle à la radio. J'aimerais bien qu'il y ait un grand nombre d'emplois à Whitehorse.

M. Mitges: Il y en a peut-être qui font la fine bouche.

Mme Joe: Vous voulez dire qu'ils préfèrent vivre de leurs prestations d'assurance-chômage. J'en doute.

M. Mitges: Merci.

Le président: Merci. Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je me demande si vous pourriez nous donner une idée de la répartition de la population ici au Yukon. Quel est le pourcentage des autochtones et des non autochtones?

Mme Joe: En incluant les Indiens de plein droit et les Indiens de fait, mais déduction faite de ceux qui ont quitté le territoire parce qu'ils ne trouvaient pas de travail, je dirais, au jugé, qu'ils représentent près de 25 p. 100 de la population.

M. Lewycky: Combien y a-t-il d'autochtones dans votre conseil législatif du Yukon?

Mme Joe: Il y en a trois sur seize.

M. Lewycky: Trois autochtones sur seize membres. Vous avez mentionné plusieurs domaines où la situation est préoccupante, à savoir le système d'enseignement, l'emploi et les loisirs. Est-ce que vous pourriez nous dire, pour nous guider dans nos recommandations, par exemple, en matière d'éducation... car les élèves indiens ne semblent pas être au courant... si un programme d'orientation professionnelle pourrait être utile? Y a-t-il des conseillers dans les écoles? Un programme spécial permettrait-il de remédier à cette difficulté?

Mme Joe: Si, il y a des services d'orientation professionnelle dans les écoles, c'est l'un des points qui a été relevé par le groupe d'étude sur l'éducation. Nous avons même des conseillers d'orientation indiens, de sorte qu'il existe un contact réel entre l'élève et le conseiller. Ces services existent donc, mais on a fait justement remarquer à ce groupe de travail qu'il n'y en a pas en nombre suffisant. Il y a quelque chose qui manque. Comme je l'ai déjà dit, des enseignants, des conseillers et des membres des comités scolaires assistaient ce soir-là aux audiences du groupe de travail et ils avaient pris note d'un grand nombre des problèmes soulevés au cours de ces séances. Nous espérons donc qu'à la suite de cela la situation s'améliorera. On m'a rapporté qu'au cours d'une réunion d'orientation d'étudiants indiens un grand nombre de ces questions ont été soulevées, ce qui ne se serait probablement pas produit s'il n'en avait pas été fait mention la même semaine devant le groupe de travail.

M. Lewycky: J'ai souvent pu observer, soit sur moi-même, lorsque j'étais jeune homme, soit en travaillant avec d'autres jeunes gens, qu'il est parfois plus facile pour les jeunes

[Text]

things outside of the regular classroom if there are some sort of young peoples' groups or recreational centres or friendship centres available like that. You refer to the recreational problems present in Whitehorse. Is there any kind of friendship centre, outreach, intercultural council or multiculturalism council that addresses itself to some of the recreational areas you mentioned here outside of sports?

Ms Joe: There is no such program that anybody works on all the time, but there are a number of people who are interested in recreation. The Indian organization, the Council for Yukon Indians, does not specifically have a program. But they do encourage participation. They organize Indian tournaments where Indians from around the Yukon can come in and play hockey and ball and curling at a tournament. I think a lot of people might say this is segregation. Why should they have their special tournaments? I believe that they should. I also believe they should take part in other tournaments as well. I also believe they should enter other teams as well. By having those special tournaments in soft ball or hockey, it allows the people to get together during a certain period of the year, to gather, to make new friendships and continue old ones and to improve their skills in the game.

• 1040

I think it is good because I saw tournaments eight years ago and I saw a tournament last year in hockey and I have seen the improvement in the playing, the improvement in the organization and the participation of those players and teams in existence right now. So it encourages them to continue to play whatever sport they are interested in, and if they enjoy it then they will take it upon themselves to play on another team. That is good because they are not a segregated team any more. As a matter of fact, I used to coach an all-Indian softball team because there were a number of young girls who I felt were very good players but would not have played in any other way. Now those girls are playing on other teams. So that type of thing is good because it develops into something better.

Mr. Lewycky: One of the statements you made, I guess by way of analysis of what might be the racism problem in the Yukon, was that basically you would pinpoint it to about 10 years ago with the land claims issue coming into being.

I wonder if you could give us more analysis as to how the land claims issue is one of the major factors in the problems here. Is it because so many Yukoners would see that hunting and fishing and trapping are part of their way of life whether they are native or non-native and the non-native would see this as a threat? Could you elaborate a little more on the implications of this land claims issue with regard to racism?

Ms Joe: I was a part of many meetings as an observer when all of this started to happen, and I think the biggest issue at that time was why the Indian people feel that they have a land

[Translation]

d'assimiler des connaissances dans un cadre autre que celui de la classe, par exemple, dans une bande de jeunes, dans un centre de loisirs ou dans un centre d'accueil. Vous parlez des problèmes relatifs aux loisirs à Whitehorse: à l'exception d'organisations sportives, y a-t-il un centre d'accueil quelconque, un programme d'extension, un conseil interculturel ou un conseil du multiculturalisme qui s'intéresse à certaines catégories de loisirs que vous avez mentionnées?

Mme Joe: Il n'existe aucun programme auquel une personne soit attachée de façon permanente, mais un certain nombre de gens s'intéressent aux loisirs. L'organisation indienne, le Conseil pour les Indiens du Yukon, tout en n'ayant pas de programme précis, encourage la participation. Il organise, à l'intention des Indiens, des tournois de hockey, de ballon et de curling, auxquels ils peuvent participer. Beaucoup nous accusent sans doute de ségrégation, et se demandent pourquoi nous devrions avoir des tournois à l'intention exclusive des Indiens. Je crois que c'est nécessaire et je crois également que les Indiens devraient participer également à d'autres tournois, faire partie d'autres équipes. Ces tournois de baseball ou de hockey permettent aux gens de se rencontrer, de se retrouver pendant une période de l'année, de nouer des amitiés, de maintenir des liens et de perfectionner leur jeu.

Je crois que c'est une bonne chose, car j'ai assisté à des tournois il y a huit ans et si l'on compare cela avec un tournoi de hockey auquel j'ai assisté l'année dernière, on constate tout de suite l'amélioration sur le plan du jeu même, de l'organisation et de la participation des joueurs et des équipes qui existent à l'heure actuelle. Cela les encourage à participer à tous les sports; si cela leur plaît, ils auront envie de continuer à jouer au sein d'autres équipes. Cela aussi est une bonne chose, car à ce moment-là, il ne s'agirait plus d'une équipe composée uniquement de membres d'une certaine minorité. En fait, j'ai eu l'occasion d'entraîner une équipe de balle molle composée uniquement d'Indiennes, dont certaines jouaient très bien mais n'auraient pas voulu être membres d'une autre équipe. Maintenant, ces mêmes jeunes filles sont membres d'autres équipes. Donc, c'est très positif car cela finit toujours par améliorer la situation.

M. Lewycky: En analysant la situation au Yukon en ce qui concerne le racisme, vous avez dit, je crois, que ce problème s'est fait jour il y a environ 10 ans, au moment où la question des revendications territoriales a pris corps.

Pourriez-vous nous analyser davantage cette situation en nous expliquant pourquoi la question des revendications territoriales était l'un des principaux facteurs? Est-ce du fait que nombre d'habitants du Yukon, qu'ils soient autochtones ou non, considèrent que la chasse, la pêche et le piégeage font partie intégrante de leur mode de vie et que les habitants non autochtones se sentiraient menacés en quelque sorte? Pourriez-vous nous expliquer davantage les conséquences de cette question de revendication territoriale sur le racisme?

Mme Joe: J'ai participé, à titre d'observatrice, à nombre de réunions qui ont été tenues à l'époque, et je crois que la question la plus importante était de savoir pourquoi les

[Texte]

claim issue, why they feel that they are entitled to any land. I think land was the big issue.

I saw at that time—and it was very, very bad . . . people going to these meetings and swinging their fists in the air and saying horrible things like: Why do we let this happen? Who do they think they are? It was a chance for people to express their racist views, which were very rampant at that time.

Many people have feelings toward other races, but they keep them well hidden. They never deal with them; they keep them well hidden. This was an opportunity for many people who felt the same way to get together, and it was very bad in the Yukon. For a period of about two years it was terrible. People felt that they could say anything about Indian people, and it got so bad that people were talking about going out and shooting them. That is the type of thing the Indian people had to live with many years ago.

As a matter of fact, to show you how horrible it was at that time, at the end of a meeting I went to one of the reporters came up to me and said that the only thing missing at the meeting that night was a burning cross, and I agreed with him. That was a very bad time in the Yukon.

A lot of those people are still here and have not changed their views and they never will. So things are going to have to happen to make them change.

• 1045

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Madame Joe, dans votre exposé, vous nous avez beaucoup parlé de programmes de formation, et vous nous avez dit que dans votre cas à vous, cela avait été profitable.

Vous êtes sans doute au courant des programmes du gouvernement fédéral en ce qui concerne l'emploi. M. Mitges disait que l'entreprise privée avait de la difficulté à recruter des employés. Par expérience, je peux vous dire qu'avec les programmes du fédéral, on a eu la même difficulté. Les gens disent: On perd notre assurance-chômage ou notre bien-être social. Une chose est certaine, c'est qu'ils ne peuvent pas avoir les deux.

Premièrement, d'après votre expérience parlementaire, pensez-vous que nos programmes sont suffisants? Deuxièmement, comment pourrait-on inciter les gens à participer à ces programmes-là, les motiver à travailler?

Ms Joe: I was not aware there were problems trying to get people to participate in some of those programs. The only knowledge I have right now is that many people come to me and say: Gee, they have run out of money and now I cannot take that course; or I would like to continue with it but the funds are not available. And I talk in terms of the one main program, and that is the Northern Careers Program.

[Traduction]

Autochtones estimaient qu'ils avaient le droit de revendiquer des terres. Je crois que la principale question concernait les terres.

À l'époque, la situation était particulièrement mauvaise, j'ai assisté à des réunions où certaines gens avaient l'air à chercher la bagarre; ils disaient: pourquoi permettons-nous que cela se produise? Ils se prennent pour qui, ces gens-là? C'était l'occasion rêvée d'exprimer ses opinions racistes, opinions qui, d'ailleurs, étaient très courantes à l'époque.

Beaucoup de gens ont des préjugés envers certaines races, mais ils se gardent de les montrer. Ils ne s'efforcent jamais de comprendre pourquoi ils ont ces préjugés; ils se contentent de les garder bien cachés. Cette histoire de revendication a donné à beaucoup de gens qui avaient les mêmes sentiments l'occasion de les exprimer. Or, nous en avons subi les effets pendant une période d'environ deux ans au Yukon. Les gens croyaient pouvoir tout dire au sujet des Autochtones, et à un moment donné, la situation était telle que les gens parlaient même d'aller leur tirer dessus. C'est le genre de choses que les autochtones devaient supporter il y a très longtemps.

Pour vous illustrer à quel point la situation était atroce, à la fin d'une réunion à laquelle j'ai assisté, un journaliste m'a fait remarquer que la seule chose qui manquait à la réunion ce soir-là était une croix en flammes, et j'étais d'accord avec lui. Ce fut une très mauvaise période au Yukon.

Nombre de ces gens-là y habitent encore et n'ont toujours pas changé d'opinion. D'ailleurs, ils ne le feront jamais. Donc, il faudra que des mesures soient prises pour leur faire changer d'avis.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

In your presentation, Mrs. Joe, you spoke at length about training programs and said that in your case, they had been very profitable.

You are probably aware of the existence of the federal government employment programs. Mr. Mitges was saying that private enterprise had a hard time recruiting people. Based on my own experience, I can tell you that we have had the same problem with federal programs. People maintain that they will lose their unemployment insurance or welfare benefits. One thing is for sure: they cannot have both at the same time.

First of all, basing yourself on your experience with Parliament, would you say that our programs are adequate? Secondly, how could we encourage people to participate in these programs and motivate them to work?

Mme Joe: Je ne savais pas qu'on avait du mal à faire participer les gens à ces programmes. Tout ce que je sais, c'est que nombre de personnes viennent me voir pour me dire qu'il n'y a plus de fonds et qu'ils ne peuvent donc plus participer au cours en question, ou alors, qu'ils aimeraient continuer à suivre le cours, mais qu'il n'y a plus de fonds. Je parle surtout du principal programme, c'est-à-dire le programme de carrière dans le Nord.

[Text]

I know a lot of people who have taken advantage of that program and I know a lot of people who have been very successful in their training and in the job they were able to obtain after the training was over. If we have a problem of not being able to get as many people here in the Yukon, I am not aware of it. The only thing I am aware of is they do not have enough money to pay as many people the wages who want to take advantage of the program.

Mr. Veillette: Thank you.

Le président: Merci, monsieur Veillette.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Oh! You mean Michel only gets one question?

Ms Joe, there are two or three questions I would like to ask you, but if I only have one, I am going to have to ask this one. I want to know about the RCMP Special Constable Program. Once a person is hired to do that job, can he then apply to the RCMP academy and continue on and become not only a special constable but an RCMP recruit?

Ms Joe: Yes, they are encouraged to do that if that is what they want to do.

Mr. Paproski: Regarding the Fitness and Amateur Sport Program, I just wanted to bring to your attention that, over and above any grants that the Yukon Indians or the Yukon population will get from Fitness and Amateur Sport, there are scholarship programs for athletes, wherever they may be from, from the Fitness and Amateur Sport department, and if these people are not getting it, then they are not applying for them.

• 1050

Drop-outs in school: Do you have boys and girls or men and women going to high school, and do they drop out or do they carry on to university? How many professionals have come out of your schools and gone on to university?

Ms Joe: I do not have any statistics. I am sure the Council of Yukon Indians, in their education department, do have those figures. The figures are increasing. We have more people graduating each year; we have more people going on to further education. But it is the people who are not getting there we are concerned about.

Mr. Paproski: Do you have a large drop-out in high school?

Ms Joe: We have a very large drop-out; it is a very large drop-out. As I said, I do not have the figures, but it is quite high.

Mr. Paproski: Is it because they cannot cope or is it because of something else?

[Translation]

Je connais beaucoup de gens qui ont participé au programme, dont la formation a été très réussie et qui ont pu obtenir un emploi par la suite. S'il existe vraiment un problème de participation au Yukon, je l'ignore. Par contre, je sais qu'ils n'ont pas suffisamment de fonds pour payer les salaires de ceux qui veulent participer au programme.

M. Veillette: Merci.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Ah, bon! Michel n'a droit qu'à une seule question?

Madame Joe, il y a deux ou trois questions que j'aimerais vous poser, mais si on ne me permet qu'une seule question, c'est la suivante que je voudrais vous poser: j'aimerais que vous me parliez du programme de la GRC destiné aux constables spéciaux. Une fois que quelqu'un a été engagé, peut-il présenter une demande auprès de l'académie de la GRC pour devenir non seulement constable spécial mais recrue de la GRC?

Mme Joe: Oui, on les encourage à le faire si cela les intéresse.

M. Paproski: En ce qui concerne le Programme de la condition physique et du sport amateur, je voulais simplement vous signaler qu'en plus des subventions que recevront les habitants ou les autochtones du Yukon grâce au Programme de la condition physique et du sport amateur, il existe des programmes de bourses pour athlètes, quelle que soit leur origine, qui sont parrainés par le ministère de la Condition physique et du sport amateur. Donc, si ces gens-là ne reçoivent pas de subventions, c'est parce qu'ils ne les demandent pas.

Une autre question: Est-ce que les jeunes hommes et femmes qui vont à l'école secondaire abandonnent leurs études ou vont-ils à l'université par la suite? Quel pourcentage d'étudiants continuent leurs études après l'école secondaire et combien d'entre eux adoptent un métier?

Mme Joe: Je n'ai pas de statistiques à vous fournir. Par contre, je suis sûr que le département de l'éducation du Conseil des indiens du Yukon pourrait vous les donner. Le nombre continue à augmenter. Nous avons de plus en plus de diplômés chaque année, et de plus en plus d'étudiants décident de poursuivre leurs études à l'université. Mais ce sont les gens qui ne vont pas à l'université qui nous inquiètent.

M. Paproski: Y a-t-il un grand nombre d'étudiants qui abandonnent leurs études au niveau secondaire?

Mme Joe: Oui, il s'agit d'un nombre très important. Comme je vous l'ai dit, je n'ai pas les statistiques, mais je suis sûre que le nombre est assez élevé.

M. Paproski: Est-ce parce qu'ils sont dépassés par le travail ou la situation ou est-ce à cause d'autre chose?

[Texte]

Ms Joe: I think the problems are many. There are many reasons why all kids drop out of school, but we are trying to find out why there are so many Indian children who drop out.

Mr. Paproski: Are teachers in these areas of Yukon Indian descent or are they other than that?

Ms Joe: No, I do not think we have any Indian teachers in the Yukon right now. I may be wrong, but I do not think we have.

Mr. Paproski: May I have one more? Okay.

Affirmative action in this particular area: Does the corporate sector do a job as far as training Yukon Indians for any of the big projects that may be around? I do not know if there are any at this time. There are not that many, I am sure. But when they do have, is there not a contract compliance that they must take on so many trainees, or is there ongoing training by some of the corporate sector in this particular area? I am talking about general contractors who do work here continuously in this particular area. Do they take it upon themselves to be a good corporate citizen and take on trainees in, let us say, arc welding or in . . . ?

Ms Joe: I think in most cases they take the people who are available and who have those skills. In most cases, we do have Indian people who are well qualified to do many of those jobs.

The only program I am aware of is one they had at Cyprus Anvil Mining Corp., and when they opened the mine, there was an agreement that they would hire so many Indian people. For the first few years, that was not working, until they hired a person at the mine to help recruit those people; so they were starting to get more Indian people working at the mine. They had the same thing at Whitehorse Copper Mines, but they did not have anybody working within that program to try to improve it.

Mr. Paproski: I thought this was supposed to be an ongoing program, as far as the federal government was concerned in these particular areas, on training of people. Cyprus Anvil have been here for a while. Is the only time they hire Indian people from this area when they have to export their ore? Do they teach them how to take apart a large piece of machinery or something, give them that kind of experience in the shops? Do they keep the Yukon Indian here on training courses?

Ms Joe: I do not think that type of thing is offered. I do know Whitehorse Copper Mines, which is now closed down and will be closed down forever because they ran out of copper, made an effort a number of years ago to promote a certain number of Indian people to go through the mine system and to prepare them for university. But I guess the recruiting that they had done was not sufficient, they were not able to follow through with that. But I do not think there is the type of on-

[Traduction]

Mme Joe: Je pense qu'il y a de nombreux problèmes. Il y a toujours différents facteurs qui poussent les enfants à quitter l'école, mais nous nous efforçons de comprendre pourquoi tant d'étudiants Indiens décident de quitter l'école.

M. Paproski: Les enseignants dans ces régions sont-ils des autochtones originaires du Yukon?

Mme Joe: Non, je ne crois pas que nous ayons des enseignants autochtones en ce moment au Yukon. Je peux me tromper, mais je ne crois pas que nous en ayons.

M. Paproski: Puis-je demander une autre question? Merci.

Qu'en est-il de l'action positive dans le domaine suivant: Est-ce que les sociétés essaient de former les autochtones du Yukon pour qu'ils puissent participer aux grands travaux? Je ne sais pas s'il y en a en ce moment. Quoi qu'il en soit, je sais qu'il n'y en a jamais beaucoup. Mais lorsque ce genre de grands travaux sont mis sur pied, les sociétés ne sont-elles pas obligées d'avoir un certain nombre de stagiaires ou offrent-elles une sorte de formation permanente? Je songe tout particulièrement aux entrepreneurs qui travaillent dans la région en permanence. Est-ce qu'ils s'efforcent de faire leur part en engageant des stagiaires pour leur apprendre la la soudure à l'arc ou . . . ?

Mme Joe: Dans la plupart des cas, je crois qu'ils engagent ceux qui sont disponibles et qui ont les compétences voulues. Très souvent, il y a des autochtones qui sont très bien qualifiés pour occuper de tels postes.

Le seul programme que je connaisse est celui offert par la compagnie *Cyprus Anvil Mining Corp.*, au moment où elle commença l'exploitation de la mine. À ce moment-là, la compagnie s'était engagée à embaucher un certain nombre d'autochtones. Pendant les premières années, ce programme n'a pas très bien fonctionné, jusqu'au moment où la compagnie a engagé quelqu'un pour l'aider à recruter ces gens. À partir de ce moment là, de plus en plus d'autochtones trouvaient des emplois dans la mine. Le même genre de programme existait chez *Whitehorse Copper Mines*, sauf qu'il n'y avait pas de responsable chargé d'améliorer son application.

M. Paproski: J'avais l'impression qu'il s'agissait là d'un programme de formation permanente, en ce qui concerne le gouvernement fédéral. La compagnie Cyprus Anvil travaille dans la région depuis quelques temps. Est-ce qu'elle se contente d'engager les autochtones de la région uniquement lorsqu'elle se voit obligée d'exporter son minerai de fer? Est-ce qu'on leur apprend à démonter une machine ou quelque chose du genre; est-ce qu'on leur offre ce genre d'expérience pratique? Est-ce que ces compagnies continuent à offrir des cours de formation aux autochtones du Yukon?

Mme Joe: Je ne crois pas que ce type de programme existe. Je sais que *Whitehorse Copper Mines*, qui est maintenant fermée et restera fermée parce qu'il n'y a plus de cuivre, a essayé il y a quelques années de promouvoir un certain nombre d'autochtones en les faisant monter les échelons pour les préparer à l'université. Mais je suppose que le recrutement était insuffisant, qu'elle n'a pas réussi à poursuivre. Je ne crois pas qu'il y ait une formation sur le tas, de mécaniciens par exemple. Peut-être pour la conduite de camions.

[Text]

the-job training, for instance, in mechanics or whatever. However, there possibly is in truck driving.

• 1055

Mr. Paproski: What about office training for Yukon native women, in computer courses for some of these corporations that are up here, or the federal government? Is there any training in that field?

Ms Joe: There is no special training, not for Indian people, in that area.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

I think Mr. Lewycky may have started to develop some of these figures for us, but I wonder if we could . . . I think when we came in yesterday we learned that Whitehorse had a population of some 16,000 and that the Yukon Territory was about 24,000. Do you have a sense of what proportion of that 24,000, if that is the correct number, would be represented by the native or aboriginal peoples?

Ms Joe: I think I mentioned previously to Mr. Lewycky that it was probably close to 25%, with the out migration of many people who do not have jobs any longer, and the Indian people of course continuing to stay.

The Chairman: Okay. Are there any other visible minority groups that are large enough that you have a sense of a percentage representation in that population?

Ms Joe: I do not know.

The Chairman: Okay. With respect to the aboriginal peoples, are they homogenous in the sense that they all belong to the same tribe, or are there several tribes in the area?

Ms Joe: There are several different tribes in the Yukon. I cannot name them all. We have the Tlingit that have come over from the coast. We have the Loucheux up in Old Crow and two or three other ones. I do not think many Indians make the distinction, whether or not they are Loucheux or whether or not they are Tlingit, although they all follow their own cultures—their dances and their singing.

The Chairman: It is in that line that I wanted to pursue it. We have heard witnesses before us who have indicated that it is a European imposition on the aboriginal peoples if we call them Indian, just to use the term Indian. I have noticed that has been the term by which you have described the aboriginal peoples this morning consistently. So I wanted to pursue whether or not they were in fact all of one tribe this morning, because you did indicate that there was a program for language training in the Yukon. If that is the case, which language is taught, or is there a common language between all of the tribes in this area?

Ms Joe: I really cannot answer that question because I do not really know. It is very possible that Tlingit could be taught in Carcross, where the Tlingit people come from, and another language may be taught in Old Crow. I do not know. But there

[Translation]

M. Paproski: Qu'en est-il de la formation dans les fonctions de bureau pour les femmes autochtones du Yukon, des cours d'informatique pour certaines des sociétés qui sont installées là-bas ou pour le gouvernement fédéral? Offre-t-on une formation dans ce domaine?

Mme Joe: Il n'y a pas de formation spéciale pour les Indiens dans ce domaine.

M. Paproski: Merci.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Je crois que M. Lewycky a commencé à compiler certaines statistiques à notre intention mais peut-être pourrions-nous . . . Lorsque nous sommes arrivés hier, nous avons appris que Whitehorse avait une population de quelque 16,000 personnes alors que les Territoires du Yukon en comptaient environ 24,000. Quelle proportion de ces 24,000 personnes, si c'est le chiffre exact, représente les peuples autochtones?

Mme Joe: Je crois avoir déjà dit à M. Lewycky que c'est probablement de l'ordre de 25 p. 100, sachant que beaucoup de gens s'en vont faute d'emploi et qu'évidemment les Indiens restent.

Le président: Bien. Y a-t-il d'autres groupes de minorités visibles assez importants pour qu'ils représentent un certain pourcentage de la population?

Mme Joe: Je ne sais pas.

Le président: D'accord. Quant aux peuples aborigènes, appartiennent-ils tous à la même tribu ou y a-t-il plusieurs tribus dans cette région?

Mme Joe: Il y a plusieurs tribus au Yukon. Je ne puis les nommer toutes. Nous avons les Tlingit qui sont venus de la côte. Les Loucheux à Old Crow et deux ou trois autres tribus. Je ne pense pas qu'il y ait beaucoup d'Indiens qui fassent la distinction, qu'ils soient Loucheux ou Tlingit, même s'ils ont tous leur propre culture, leurs danses et leurs chants.

Le président: C'est justement là-dessus que je voulais poursuivre. Nous avons entendu des témoins nous dire que ce sont les Européens qui ont appelé les peuples aborigènes Indiens et que ce terme Indiens avait donc été imposé par les Européens. J'ai remarqué que c'est le terme que vous avez vous-même utilisé pour décrire les peuples autochtones ce matin. C'est pourquoi je voulais vous demander si c'était la même tribu car vous avez indiqué qu'il existe un programme de formation linguistique au Yukon. Dans ce cas, quelle langue est enseignée ou existe-t-il une langue commune à toutes les tribus de cette région?

Mme Joe: Je ne puis vraiment répondre à cette question car je n'en sais rien. Il est très possible que l'on enseigne le Tlingit à Carcross d'où viennent les Tlingits et une autre langue à Old Crow. Je n'en sais rien. On enseigne toutefois des langues

[Texte]

are Indian languages being taught in the schools and I cannot really tell you how many of which, and where.

The Chairman: Is that being taught pursuant to funding for Heritage Language Programs from the federal government, or is it being sponsored solely by the Yukon government through educational grants? In what manner is it happening, or do you know?

Ms Joe: I really cannot answer that either. I think the CYI is going to be presenting a brief and they will probably be able to give you those answers. I do not really know.

The Chairman: With respect to the RCMP special constable program that Mr. Paproski had asked some questions on, do you have any idea what the criteria are for the taking on of a special constable? What special training or what educational training, by way of background, does a special constable have to have before he is taken on?

Ms Joe: I am not aware of the education that is required, or the height, or whatever. I imagine it is very close to what a regular RCMP member would have to have. I do not think it requires as much, but I would think it would be very close to it.

• 1100

The Chairman: Just to follow up on the line of questioning Mr. Mitges and Mr. Veillette opened up, I get the sense there is a lack of delivery of human resource in the sense that on the one hand we seem to have a pool of people, and I am not certain I have a real feeling yet as to what qualifications they have in terms of preparation for jobs, and on the other hand we have at least some pool of jobs that is going begging because no one is available to fill them. Do you have a sense of what bridging mechanism exists here in the Yukon to identify the jobs that are available and the attempts that are being made to train the people who are unemployed, those that you say are, and I have no doubt but that they are out there? What mechanism is at play right now to identify the jobs and to try to in effect train the people who are currently chronically unemployed to fill those jobs?

Ms Joe: I think the problem goes back a lot farther than that.

The Chairman: The problem may go back a long way, but if we are going to find solutions to it, somebody has to bridge that gap.

Ms Joe: I was going to say that we have a number of people who are trying to get back into the education system. What we have found is that the majority of the people who are going back to the Yukon College to upgrade their education are people who were suspended from school, so there were problems that were there already. In order to try to get them back into the education system, we found that for some reason or other they were not able to cope with the school as it was at the time. Really, when you are dealing with many of those people then you should have special counselling within the Yukon College to deal with that, because if you get kicked out of school there is a period of one year because that is how long

[Traduction]

indiennes dans les écoles et je ne puis vraiment vous dire combien ni où.

Le président: Cet enseignement est-il dispensé dans le cadre des programmes de langues ancestrales du gouvernement fédéral ou s'agit-il d'une initiative et de subventions du gouvernement du Yukon? Comment cela se passe-t-il, le savez-vous?

Mme Joe: Je ne puis vraiment pas répondre à cela non plus. Je crois que le Conseil des Indiens du Yukon va vous présenter un mémoire et il sera probablement mieux à même de vous répondre que moi. Je ne sais vraiment pas.

Le président: Quant au programme spécial de la G.R.C. dont parlait M. Paproski, savez-vous quels sont les critères pour engager un agent spécial? Quel genre de formation spéciale ou d'étude spéciale, d'antécédents, faut-il avoir pour être ainsi embauché?

Mme Joe: Je ne suis pas au courant du niveau d'études, de la taille ou d'autres conditions. J'imagine que c'est très près de ce que l'on demande à un agent normal de la G.R.C. On n'en demande peut-être pas tout à fait autant mais je crois que ce n'est pas loin.

Le président: Après les questions posées par MM. Mitges et Veillette, j'ai l'impression que les ressources humaines sont mal gérées en ce sens que d'un côté il me semble y avoir du monde, et je ne suis pas certain de savoir exactement quelles sont les qualifications de ces personnes, leur état de préparation pour les emplois existants, et d'un autre côté il semble y avoir au moins certains emplois pour lesquels on n'a pas de personnel. Connaissez-vous le mécanisme qui existe ici au Yukon pour déterminer les emplois disponibles et tenter de former les personnes sans emploi, celles dont vous parlez et qui existent, j'en suis sûr? Que fait-on aujourd'hui pour déterminer les emplois existants et essayer de former la population chroniquement au chômage pour prendre ces emplois?

Mme Joe: Je crois que le problème va beaucoup plus loin que cela.

Le président: Peut-être mais si nous voulons trouver des solutions, il faut que quelqu'un fasse le lien.

Mme Joe: J'allais dire qu'il y a pas mal de gens qui voudraient refaire des études. Nous avons constaté que la majorité de ceux qui retournent au collège du Yukon pour compléter leurs études sont des gens qui avaient été suspendus de l'école si bien qu'il y avait déjà là des problèmes. En essayant de leur faire réintégrer le système scolaire, nous avons constaté que pour une raison ou pour une autre, ils ne pouvaient à l'époque s'adapter à l'école. Franchement, lorsque l'on s'occupe de ces gens-là, il faudrait avoir des conseillers pédagogiques spéciaux au Collège du Yukon car si vous vous faites renvoyer de l'école, vous ne pouvez y retourner pendant un an et tout ce que vous pouvez faire d'autre, c'est entrer dans un centre

[Text]

it is before you can get back into . . . , or you go to vocational school. So you can either go back to school where you are probably not wanted, to the regular school, or else you go to the Yukon College where you can upgrade your education and there is a whole year behind you of trying to cope with getting a job with no education and trying to do whatever you can without any skills.

So the problem starts about there, in many cases. I am not saying it is the only one, but it is one big problem. They do have a counsellor over there who is working very closely with them, but I think they need more of that kind of a positive program to help those people who are having difficulty getting into school and continuing on with it.

The Chairman: Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Are there multicultural centres in this particular area, and if there are, are they doing anything as far as . . . ? Is the Secretary of State represented up here?

Ms Joe: The Secretary of State is represented in the Yukon. We have an Indian Friendship Centre, which is open to all people. I am sure we have a multicultural group in town that do things, but I am not really aware of what it might be. It is very possible you might hear more about that group.

Mr. Paproski: If you have not heard about, not too many other people could have heard about it.

Ms Joe: That is probably true. I am more aware of the friendship centre because I am on the board.

Mr. Paproski: Is it financed by the Secretary of State at all? Is there any financing?

Ms Joe: The friendship centre is, yes.

Mr. Paproski: How much financing do they get from the federal government?

Ms Joe: They get enough operating expenses to keep people on staff—an executive director and possibly a secretary—and then they take advantage of other programs that are available.

Mr. Paproski: Is it ongoing?

Ms Joe: It is ongoing and it is a good program.

Mr. Paproski: Thank you.

• 1105

The Chairman: Thank you, Ms Joe. I appreciate very much your having come to us this morning. The information you brought has permitted us to have a better insight into, among other things, the employment, education and other problems in the Yukon. They appear to have a complexion which is not entirely dissimilar to the other communities we have come into, while at the same time, obviously, there is a greater emphasis on the aboriginal peoples and their interfacing with the community and with the society. For the information you have brought us and for the questions and answers, I wish to thank you on behalf of the whole committee.

Ms Joe: Thank you.

The Chairman: It is my understanding that it will be a few moments before we are ready with the next witness.

[Translation]

d'apprentissage. Vous pouvez donc soit retourner à l'école où l'on ne veut probablement pas de vous, à l'école ordinaire, soit aller au Collège du Yukon où vous pouvez poursuivre vos études et cela, après un an pendant lequel vous avez cherché à obtenir un emploi sans études et à faire n'importe quoi sans aucune qualification.

C'est donc à peu près là que commence le problème dans bien des cas. Cela ne veut pas dire que ce soit le seul problème, mais c'en est un qui est important. Il y a un conseiller qui travaille en étroite collaboration avec le collège mais je crois qu'il faut davantage de programmes de ce genre pour aider ceux qui ont du mal à faire des études et à les poursuivre.

Le président: Monsieur Paproski.

M. Paproski: Y a-t-il des centres multiculturels dans cette région et, dans l'affirmative, font-ils quoi que ce soit pour . . . ? Le Secrétariat d'État est-il représenté ici?

Mme Joe: Le Secrétariat d'État est représenté au Yukon. Nous avons un centre d'amitié indien ouvert à tous. Je suis sûre que nous avons un groupe multiculturel en ville mais je ne sais pas exactement ce dont il retourne. Il est très possible que vous entendrez davantage parler de ce groupe.

M. Paproski: Si vous n'en avez pas entendu parler, il est difficile d'imaginer que d'autres aient pu en entendre parler.

Mme Joe: C'est probablement vrai. Je suis plus au courant du centre d'amitié car je fais partie du conseil.

M. Paproski: Il est financé par le Secrétariat d'État? Y a-t-il des subventions?

Mme Joe: Oui, pour ce qui est du centre d'amitié.

M. Paproski: Quelle subvention reçoit-il du gouvernement fédéral?

Mme Joe: Suffisamment de fonds pour avoir un directeur général et peut-être une secrétaire et le centre a également recours à d'autres programmes.

M. Paproski: Cela se poursuit?

Mme Joe: Oui, et c'est un bon programme.

M. Paproski: Merci.

Le président: Merci, madame Joe. Je vous remercie beaucoup d'être venue ce matin. Les informations que vous nous avez communiquées nous ont permis de mieux comprendre, entre autres, les problèmes d'emploi, d'éducation, etc., au Yukon. Il semble d'ailleurs qu'ils ne soient pas entièrement différents de ce que l'on rencontre dans d'autres régions, même s'il est évident qu'il y a une plus forte concentration de peuples autochtones et si l'on doit davantage tenir compte de leur influence sur le reste de la population et sur la société. Pour toute cette information et pour les réponses que vous avez bien voulu nous donner, je vous remercie au nom de tout le Comité.

Mme Joe: Merci.

Le président: Je crois que nous avons quelques minutes avant d'entendre le prochain témoin.

[Texte]

[Traduction]

• 1108

• 1127

The Chairman: Welcome, Mr. Jackson. We are pleased to have you attending this morning. I understand you are the Vice-Chairman of the Council for Yukon Indians, and that you have a brief for us from the council. I would invite you to proceed with that brief. I note we have some 20 pages or so. Perhaps I could invite you to try to do a bit of leap-frogging through that as opposed to reading the full 20 pages, and then it will give us the opportunity to ask a few questions.

Mr. Ray Jackson (Vice-Chairman, Council for Yukon Indians): Thank you, Mr. Chairman and members of the committee. I appreciate this opportunity to address your committee on the concerns of the Indian people of the Yukon.

I use the word "concerns" for the same reason your committee uses phrases like "ameliorating relations", "promoting harmonious relations" and "promoting racial tolerance". These phrases are used to suggest a positive and constructive approach, and we use the word "concerns" for the same reason. We remain optimistic that the majority of the white population will not be intimidated by the word. We still hope this majority will respond with understanding and action.

However, please do not be misled. We have lived with the other words, such as racial tension, discrimination, paternalism, prejudice, insensitivity and all the rest, which you have heard defined as racism. You ask for solutions; you do not ask us to illustrate the problem. Those Yukon Indians who suffer most from racial intolerance are not here today. They are at home, without running water, sewage and with below-poverty-standard housing, even within the City of Whitehorse.

I suggest you contact Chief Johnnie Smith of the Kwanlin Dun Band here in Whitehorse and ask him for a tour of his village; look at the outhouses, the unpaved streets and the deplorable housing. The first parliamentary committee to do this was the Special Senate Committee on Poverty. This was in June 1970, thirteen and one-half years ago. You can then check with Senator McGrand when you get back to Ottawa: Nothing has changed; nothing has improved.

In fact, I could do a report of the Yukon Native Brotherhood's brief of that time or I could update that brief. I could tell you about the percentage of white policemen and the percentage of Indian inmates in the jails. I could illustrate the insensitivity of the Yukon territorial government, which embarked on a new child welfare legislation that not only ignores the Indian culture but is designed to eliminate our values and traditions. You can see for yourself, as you shop tomorrow on Main Street, Whitehorse, how many Indians are

Le président: Monsieur Jackson, je vous souhaite la bienvenue. C'est avec plaisir que nous vous accueillons ce matin. Je crois que vous êtes vice-président du Conseil des Indiens du Yukon, et également que par votre entremise, le conseil souhaite présenter un mémoire. Je voudrais donc vous demander de nous en donner lecture. Je constate que le mémoire compte quelque 20 pages. Permettez-moi de vous demander d'essayer de le parcourir plutôt que d'en donner lecture intégralement, ce qui nous laissera le temps de vous poser des questions.

M. Ray Jackson (vice-président, Conseil des Indiens du Yukon): Merci, monsieur le président et messieurs les membres du Comité. Je tiens à remercier le Comité de me donner l'occasion de parler des questions qui intéressent les Indiens du Yukon.

J'utilise le terme «questions» pour la même raison que le Comité lorsqu'il utilise des expressions comme «améliorer les relations», «promouvoir des relations harmonieuses» et «promouvoir la tolérance entre les races». Ces expressions servent à lancer le débat de façon positive et constructive, quant à nous, nous utilisons le terme «questions» pour la même raison. Nous restons optimistes en pensant que la majorité de la population blanche ne sera pas intimidée par ce mot. Nous espérons toujours que cette majorité répondra à nos doléances avec compréhension et par des mesures concrètes.

Toutefois, je ne voudrais pas vous induire en erreur. Je vous dirai que les Indiens ont souffert de tension raciale, de discrimination, de paternalisme, de préjugés, d'insensibilité entre autres, ce que d'aucuns ont défini comme racisme. Vous demandez des solutions; vous ne nous demandez pas d'expliquer le problème. Les Indiens du Yukon qui souffrent le plus de l'intolérance raciale ne sont pas ici aujourd'hui pour vous parler. Ils sont restés chez eux, sans eau courante, sans égouts, dans des logements précaires, même à Whitehorse.

Je vous propose de vous mettre en rapport avec le chef Johnnie Smith de la bande Kwanlin Dun à Whitehorse pour lui demander de vous faire visiter son village, les logements déplorables qui s'y trouvent et les rues sans revêtement. Le premier comité parlementaire à l'avoir fait était le Comité spécial du Sénat sur la pauvreté. C'était en juin 1970, il y a 13 ans et demi. Vous pouvez demander au sénateur McGrand quand vous rentrerez à Ottawa: rien n'a changé, rien ne s'est amélioré.

En fait, je pourrais vous faire un résumé du mémoire soumis à cette occasion par la Confrérie des autochtones du Yukon ou encore actualiser ce mémoire. Je pourrais vous parler du pourcentage de policiers blancs et du pourcentage de détenus indiens que l'on trouve dans les prisons. Je pourrais également vous parler de l'insensibilité du gouvernement territoriale du Yukon qui a adopté une nouvelle loi sur la protection de l'enfance, laquelle non seulement ignore la culture des Indiens mais a été conçue pour abolir nos valeurs et nos traditions.

[Text]

behind the cash registers. When you visit the Kwanlin Dun Band here in Whitehorse, ask the chief how many of his people are employed by white businesses.

• 1130

The one thing that has changed since 1970 is the development of our own organizations and our own leadership. To this extent we have changed. We also know that if we adopt the white way and forget our Indianness we can be accepted as equals.

It is not that we are a visible minority; it is just that we do not have university degrees and fat bank accounts. These seem to be the determining factor for us to achieve racial equality.

We will never have university degrees; we will never all have fat bank accounts; and, most importantly, we will not give up our Indian values and our cultural traditions.

In order to preserve our culture and to enter the majority society as equals, we have chosen to negotiate a land claims settlement. You may have asked yourselves some questions about the Council for Yukon Indians: who are they? What is their purpose? What is a land claims settlement?

The Council for Yukon Indians is the only organization in Canada that represents both status and non-status Indians. We are attempting to undo what the Indian Act tries to accomplish in the rest of Canada: divide families, villages and individuals from each other. On May 27, 1980 CYI amalgamated the two former Indian organizations, the Yukon Native Brotherhood and the Yukon Association of Non-status Indians. Our people want to be recognized as one people.

The main objective of the CYI is to settle the long-pending land claims. A presentation of our grievances was recorded and presented to the Government of Canada on February 14, 1973. Since that time we have had many federal negotiators and different philosophies to contend with, but our attitude has always been positive.

Our mandate to obtain positive solutions to the plight of the visible minorities is crucial and timely. We feel we are offering you and the Government of Canada a positive solution to our plight as Indian people through our land claims. Our land claims paper, *Together Today: For Our Children Tomorrow*, is probably the most positive presentation the federal government has ever received from any native organization. It was presented on behalf of future generations. We did not want to point any fingers to the past. Instead we offered to get together and negotiate a claim forgetting the past and looking to a better future for our people and other residents of the Yukon.

[Translation]

Vous verrez demain en faisant vos emplettes rue Principale de Whitehorse, combien d'Indiens travaillent dans les magasins. Lorsque vous visiterez la bande Kwanlin Dun à Whitehorse, demandez à son chef combien de ses gens travaillent pour des Blancs.

La seule chose qui ait changé depuis 1970, c'est que nous avons mis sur pied nos propres organisations et que nous nous sommes donné nos propres chefs. Dans cette mesure donc, on peut parler de changement. Nous savons également que si nous adoptons le mode de vie des Blancs en oubliant que nous sommes des Indiens, nous pouvons être acceptés comme des égaux.

Ce n'est pas que nous soyons une minorité visible; tout simplement nous n'avons pas de diplômes universitaires ni de gros comptes en banque. Ce sont apparemment là des facteurs déterminants si nous voulons obtenir l'égalité raciale.

Je tiens à dire que nous n'aurons jamais de diplômes universitaires pas plus que nous ne serons jamais riches; et plus important encore, nous ne voulons pas abandonner nos propres valeurs ni nos traditions culturelles.

Afin de préserver notre culture et faire notre entrée dans la société de la majorité sur un pied d'égalité, nous avons choisi de négocier un règlement des revendications territoriales. Il se peut que vous vous soyez posé quelques questions sur le Conseil des indiens du Yukon. De quoi s'agit-il? Et finalement qu'entend-on par règlement des revendications territoriales?

Le Conseil des indiens du Yukon est la seule organisation au Canada qui représente à la fois les Indiens inscrits et les Indiens non inscrits. Nous essayons de défaire ce que la Loi sur les Indiens essaie de faire dans le reste du Canada, à savoir diviser les familles, les villages et dresser les individus les uns contre les autres. Le 27 mai 1981, le Conseil a amalgamé les deux anciennes organisations indiennes, à savoir la Confrérie des Autochtones du Yukon et l'Association des Indiens non inscrits du Yukon. Nous voulons que l'on reconnaisse notre population comme étant un seul peuple.

L'objectif principal du Conseil est de régler les revendications territoriales qui existent depuis longtemps. Le 14 février 1973, nous avons fait part de nos doléances au gouvernement du Canada. Depuis lors, nous avons discuté avec de nombreux négociateurs du gouvernement fédéral et nous avons dû nous accommoder de différentes philosophies, mais je tiens à dire que notre attitude a toujours été positive.

Le fait que nous essayons de trouver des solutions positives au sort des minorités visibles est à mon sens crucial et tombe à point nommé. À notre avis, nous vous proposons ainsi qu'au gouvernement du Canada une solution positive qui permettra de faire droit à nos doléances par le biais de nos revendications territoriales. Le mémoire intitulé «Ensemble aujourd'hui—pour nos enfants demain», est probablement le mémoire le plus positif qui ait été reçu par le gouvernement fédéral d'une organisation d'autochtones. Ce mémoire a été présenté au gouvernement au nom des générations à venir. Nous ne voulons pas incriminer ceux qui se sont rendus coupables de

[Texte]

We have worked for 10 years towards developing our claim, developing the necessary documentation, creating an awareness among our people concerning the issues, seeking a consensus among our people as to what we should be striving to achieve and attempting to ensure that our rights are not further eroded before our settlement is protected by necessary legislation.

Although we have had obstacles along the way, such as change of government, change of ministers responsible for negotiations, change of federal negotiators, a five-month walk-out by the Yukon territorial government, and changes of negotiation process, we are confident that we will reach a settlement. Through the settlement—we have different lists there of programs we would like to see accomplished; and you can read those.

We will go down through various pages to 17, because this is what we have on our lands.

Land—all the values which we adhere to and which distinguish us from non-natives have derived from land. An adequate land base is required for hunting, trapping, fishing, residential needs, economic base, cultural programs, camps and recreation and historic sites. Without land we have no soul, no life, no identity, no purpose. Control of our own land is necessary for our cultural and economic survival.

We are not requesting that all lands be designated as Indian land. We accept the fact of and respect people with private ownership. Land selection will provide us with the adequate land quantum for our immediate and future needs.

Compensation—we need cash in lieu of certain land surrenders. These moneys will be invested for our future generations. We are deciding through our negotiations how our children and their children will have a better life, free from racial overtones and ignorance, which result in unfair discrimination. We require a cash settlement with annual interest large enough to meet our goals, outlined as you will read later, and large enough to compensate for losses we have suffered in the past.

Land, money, programs alone are not sufficient to protect our people and their future generations. We require certain rights guaranteed in settlement legislation and protected in the future by the Canadian Constitution. This is why we are participating in national forums to seek guaranteed protection

[Traduction]

négligence par le passé. Plutôt, nous vous proposons de négocier nos revendications territoriales en oubliant le passé avec les yeux tournés vers un avenir meilleur pour notre population et les autres résidents du Yukon.

Nous avons mis dix ans à formuler notre revendication, à rassembler les documents nécessaires, à sensibiliser notre population à la question, à chercher un consensus quant à ce que nous devrions essayer d'obtenir et à essayer de veiller à ce que nos droits ne soient pas davantage diminués avant que le règlement de nos revendications soit protégé par une loi nécessaire.

Même s'il nous a fallu surmonter des obstacles, comme un changement de gouvernement, un changement des ministres responsables des négociations, un changement de négociateurs fédéraux, une grève de cinq mois des fonctionnaires du gouvernement territorial du Yukon ainsi que des changements dans les négociations, nous sommes sûrs que nous parviendrons à un règlement. Grâce à ce règlement—nous avons plusieurs listes de programmes que nous voudrions voir mis en oeuvre, vous pouvez en prendre connaissance.

Nous allons sauter quelques pages pour arriver à la page 17, parce que c'est là que commencent les observations que nous avons à faire sur nos territoires.

Territoires—toutes les valeurs que nous respectons et qui nous distinguent des non-autochtones tiennent à la terre. Il nous faut une base territoriale suffisante pour chasser, piéger, pêcher, pour construire nos logements, il nous faut aussi une base économique, des programmes culturels, des terres pour nous établir et pour nous divertir ainsi que des sites historiques. Sans terre, nous sommes dépossédés de notre âme, de notre vie, de notre identité, nous n'avons plus aucune raison d'être. Nous devons avoir le contrôle de nos terres pour assurer notre survie culturelle et économique.

Nous ne demandons pas que toutes les terres soient désignées comme territoire indien. Nous acceptons le principe de la propriété privée et nous respectons les gens qui ont acheté des terres. Le choix des terres nous permettra toutefois d'avoir une base territoriale suffisante pour faire face à nos besoins présents et à venir.

Indemnisation: Nous avons besoin de liquide en contrepartie de certaines cessions territoriales. Cet argent sera investi pour les générations indiennes à venir. En négociant, nous décidons comment nos enfants et leurs enfants pourront vivre mieux, libérés de toute discrimination raciale et de l'ignorance qui découle d'une discrimination injuste. Nous demandons un règlement en espèces assorti d'intérêts annuels suffisamment importants pour nous permettre d'atteindre nos objectifs, que nous vous décrivons comme vous le verrez par la suite, et qui permettront de nous dédommager des pertes que nous avons subies par le passé.

Les terres, l'argent, les programmes en soi ne sont pas suffisants pour protéger notre population et les générations à venir. Il faut également que certains droits soient garantis par la loi et qu'ils soient protégés à l'avenir par la Constitution du Canada. C'est pourquoi nous prenons part aux instances nationales pour que nos droits soient protégés par la loi afin de

[Text]

of our rights to ensure we have what we require to design our future.

We are here to tell you that, yes, racial discrimination is a serious problem; yes, there is need for drastic action to be taken to ameliorate these conditions; yes, we are doing something about it; yes, we need your help and implore you to recruit your colleagues in the House of Commons in support of a just and equitable land claim settlement.

Good luck with your task.

• 1135

The Chairman: Thank you very much, Mr. Jackson. I appreciate the effort you have made to assist me in going through the brief as quickly as you have done. I can assure you that the entire brief will form part of our deliberations and be included in our preparation of the report.

I would now like to go to the question-and-answer period. Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

It would seem that one of the unique aspects of your council is that you have both status and non-status Indians as part of your group. Could you give us a little background as to what led the two to work together in this way and whether you think this might be a model for some other areas? Or do you feel that because you do not have the same sort of treaties in the Yukon, this is not necessarily a model that could be transferred to other areas?

Mr. Jackson: Our claim has given us the background, since the biggest influx of people into the Yukon was because of the Alaska Highway. From that time we only had about 50 or 60 years of direct influence upon our lives. Since 1948, when we were registered as status and non-status, there was not that much of a breakdown between the families because of this distinction. We still wanted ourselves as one organization, and the Yukon Native Brotherhood started off trying to represent all of the Indian people, but because of funding agencies we had to have another organization. In 1980 the people, because of land claim settlements being negotiated and having a stronger viewpoint, felt we should join together as one. Since our land claims are the biggest thing that would be able to keep us together, we felt we should come together. In 1980 we formed the organization as one organization and dissolved the other two.

Mr. Lewycky: I wonder if we could ask you to send us a copy of *Together Today: For Our Children Tomorrow* so we have it as additional background.

[Translation]

nous assurer que nous pourrions nous en servir pour donner corps à notre avenir.

C'est pour cela que nous sommes ici, la discrimination raciale est un problème grave, n'en doutez pas, il faut prendre des mesures draconiennes pour améliorer le sort des Indiens; quant à nous, nous faisons quelque chose, nous avons besoin de votre aide toutefois et nous vous implorons d'obtenir l'appui de vos collègues à la Chambre des communes pour un règlement équitable nos revendications territoriales.

Bonne chance dans votre entreprise.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Jackson. Merci également pour m'avoir indiqué, aussi rapidement que vous l'avez fait, là où vous étiez dans votre mémoire. Je puis vous assurer que tout votre mémoire sera annexé à nos délibérations et que nous le prendrons en considération dans la rédaction de notre rapport.

Je voudrais maintenant passer à la période de questions. Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Apparemment, une des caractéristiques uniques de votre conseil, c'est qu'il regroupe des Indiens non inscrits et des Indiens inscrits. Pourriez-vous nous faire l'historique qui a amené les deux groupes à travailler ensemble et nous dire également si, selon vous, cette façon de faire pourrait être un modèle à suivre dans d'autres régions? Ou alors, pensez-vous qu'étant donné que dans d'autres régions, les traités ne sont pas nécessairement les mêmes qu'au Yukon, votre façon de faire ne puisse pas nécessairement être un modèle susceptible d'être suivi dans d'autres régions?

M. Jackson: C'est notre revendication qui explique la toile de fond de notre modèle, car c'est la route de l'Alaska qui a permis l'entrée la plus massive de gens au Yukon. Depuis lors, nous n'avons subi d'influence directe que depuis 50 ou 60 ans. Depuis 1948, lorsque nous avons été enregistrés en tant qu'Indiens inscrits ou Indiens non inscrits, on ne peut pas dire que cela ait contribué beaucoup à scinder les familles. Nous voulions toujours créer une seule organisation, et la Fraternité des autochtones du Yukon a été créée au départ pour représenter tous les Indiens, mais à cause des organismes qui nous accordaient des subventions, il nous a fallu créer une autre organisation. En 1980, à cause des négociations sur nos revendications territoriales et également à cause du fait que nous étions plus déterminés, nous avons jugé bon de regrouper nos forces. Étant donné que nos revendications territoriales constituent le facteur le plus important qui devait nous permettre de rester ensemble, nous avons jugé bon de nous regrouper. En 1980 nous avons donc créé le conseil et procédé à la dissolution des deux autres organisations.

M. Lewycky: Pourrait-on vous demander de nous envoyer copie du document dont vous avez parlé *Ensemble aujourd'hui: Pour nos enfants demain*, pour qu'on ait d'autres renseignements généraux.

[Texte]

My next question deals with just a little more about your organizational structure. As I understand it, the Council for Yukon Indians, while its basic thrust right now is with land claims, does have a fair amount to do with program delivery, which might be similar to some of our Métis associations down south. I wonder if you could give us an idea of your budget, your staff, and the breakdown of staff who are working in each of these problem areas.

Mr. Jackson: We have 12 villages in the Yukon. Once a year we have a general assembly of 60 people from the villages coming in to the central organization to give us the policy outline for the year. On a day-to-day basis, the 12 chiefs are our board of directors.

Another unique facet of our organization is that we have five elected leaders—elected by the population of the Indian people in the Yukon, not by delegation from the villages or at the general assembly. We have a territorial-wide election. From these five elected leaders, we have one chairman and four vice-chairmen who take on responsibility and portfolios. As you see, my portfolio is Social Programs. There is Willie Joe in the Economic Development Department; Mike Smith is in charge of the Land Claims and Implementation Department; and Rosemary Blair-Smith is in charge of the administration.

• 1140

From this, we have a central organization basically to research and develop programs. But we are trying to shy away from programs that the bands can handle on their own. The thing we want to do is to keep ourselves as political as possible.

Mr. Lewycky: Do you not have programs, for example, on administration of housing programs, or things like that, where you get federal funds?

Mr. Jackson: In some cases, we do. We have in my department a Social and Health Development Program. We have researchers in there and two field workers, and because quite a few people have gone back to school and resigned and moved on to other areas, we are going to try to hire the two field workers in the communities instead of in Whitehorse.

These are just basically development programs. It is frustrating sometimes to try to develop a program, because you can almost build a false hope in people. You say: We want to get training; we want to look into the communities and look at training needs in the communities and what is needed in housing, what is needed in all these areas. Then you come back and put a paper together: this is what we need; this is how many people we want to hire, and this is how many people we want to train. But there are no training dollars. There is a lot

[Traduction]

Ma question suivante porte un peu plus sur la structure de votre organisation. Si j'ai bien compris, le Conseil des Indiens du Yukon, même si les objectifs qu'il poursuit à l'heure actuelle ont trait au règlement des revendications territoriales, s'intéresse également pas mal à la mise en oeuvre de programmes qui, à certains égards, sont similaires à ceux des associations de Métis dans le sud. Pourriez-vous nous donner une petite idée de votre budget, de votre personnel, ainsi que du nombre de personnes affectées à l'étude de chaque question?

M. Jackson: Au Yukon, il y a 12 villages. Une fois par an, nous tenons une assemblée générale de 60 personnes de ces villages, et à l'occasion de cette assemblée, ils nous décrivent brièvement les politiques qu'ils veulent mettre en oeuvre pour l'année. En ce qui concerne les opérations au jour le jour, elles sont gérées par le conseil d'administration, qui regroupe les 12 chefs.

Il y a une autre caractéristique assez unique de notre organisation, à savoir que nous avons cinq chefs élus par la population indienne, au Yukon, et non pas par les délégations des villages, ou lors de l'assemblée générale. Ces élections ont lieu à la grandeur du territoire. Parmi ces cinq chefs élus, nous choisissons un président et quatre vice-présidents auxquels on confère des responsabilités et des portefeuilles. Comme vous le constatez, j'ai le portefeuille des programmes sociaux. Willie Joe a la responsabilité du département de l'expansion économique, Mike Smith est responsable des revendications territoriales et des services de mise en oeuvre des programmes, et Rosemary Blair-Smith, de l'administration.

Nous avons également une administration centrale qui a pour tâche de faire de la recherche et d'élaborer des programmes. Mais nous essayons de ne pas élaborer de programmes que les bandes peuvent prendre en charge elles-mêmes. Par contre, nous essayons d'être le plus «politiques» possible.

M. Lewycky: Mais n'avez-vous pas des programmes, par exemple des programmes pour l'administration des logements, entre autres, pour lesquels vous obtenez des crédits du gouvernement fédéral?

M. Jackson: Dans certains cas, oui. Dans mon service, je m'occupe d'un programme de développement social et de santé publique. Nous avons des chercheurs et deux agents qui travaillent sur le terrain, mais étant donné que plusieurs d'entre eux ont repris leurs études et remis leur démission, ou ont déménagé dans d'autres régions, nous essayons de recruter deux agents pour travailler sur le terrain au sein des communautés plutôt qu'à Whitehorse.

Il s'agit essentiellement d'élaborer des programmes. Parfois, élaborer un programme s'avère un exercice frustrant, parce qu'on peut donner de faux espoirs aux gens. Vous dites: nous voulons de la formation; nous voulons étudier des communautés pour y évaluer les besoins en matière de formation, alors que ce qu'il faut, ce sont des logements dans toutes ces régions. Une fois rentrés, on rédige un rapport: c'est ce dont nous avons besoin; voilà combien de gens nous voulons recruter et former. Mais par contre, il n'y a pas de fonds. Il y a beaucoup d'argent pour élaborer des programmes, mais par contre, il n'y en a pas

[Text]

of money to develop, but there are no training dollars to do the actual follow-through of any need.

These are the types of areas we are in. We try to develop it, but we are also trying to get into places where we can see the actual follow-through of these studies and development programs.

Mr. Lewycky: What is your current budget? Where do you get your funding and for how many staff?

Mr. Jackson: Our basic budget is from the land claims advance. This means we get an advance from the federal government for the compensation we will receive through land claims. Then the next bulk is from Indian Affairs. They give us moneys in the social development areas to develop programs, and also in economic development. Then the bulk of it comes from the land claims settlement.

Mr. Lewycky: So roughly how many dollars are you working with—a ballpark figure?

Mr. Jackson: It is possibly about \$3 million or \$4 million.

Mr. Lewycky: How many staff are you currently employing?

Mr. Jackson: We have a staff of about 80.

Mr. Lewycky: A staff of 80, and all of these are natives.

Mr. Jackson: Not necessarily. We put out a job description, and if we find someone who is qualified, then we try to do the job. Because we are competing with the government to try to develop programs that will have some credibility, we have to hire someone... In curriculum development, we hired people who are able to have the credibility to design curriculum development. Then there are other fields where we have to have people such as... An executive director must have the ability to control all the dollars we have to spend, and be able to come back.

But basically we are trying to fill our positions with Indian people where possible, and where there is a lack of training, we try to have a training program to bring them up to that stage. So we have trainees—under a six-month program or a three-month program, depending on the need.

Mr. Lewycky: Would it be possible for us to get a copy of an annual report or something like that?

Mr. Jackson: Sure.

Mr. Lewycky: Thanks.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. Veillette.

[Translation]

pour faire concrètement ce qui doit être fait afin de répondre aux besoins décelés.

Voilà un type de question que nous étudions. Nous essayons d'élaborer des programmes, mais nous essayons également de mettre en oeuvre des mesures bien pratiques, qui découlent des études faites et des programmes élaborés.

M. Lewycky: Quel est votre budget à l'heure actuelle? À combien se monte votre personnel, et qui vous accorde des fonds?

M. Jackson: Notre budget est une avance qui nous est donnée par le gouvernement fédéral sur l'argent que nous toucherons lorsque nos revendications territoriales auront été réglées. Nous recevons également des crédits du ministère des Affaires indiennes. Le ministère nous donne des fonds pour le développement social, afin d'élaborer des programmes, mais également pour favoriser l'expansion économique. Mais le gros de notre budget, comme je l'ai dit, est une avance que nous fait le gouvernement sur l'argent que nous allons toucher lorsqu'on aura fait droit à nos revendications territoriales.

M. Lewycky: Approximativement, combien avez-vous?

M. Jackson: Notre budget est de l'ordre de 3 ou 4 millions de dollars.

M. Lewycky: Combien de personnes employez-vous?

M. Jackson: Nous avons un personnel d'environ 80 personnes.

M. Lewycky: Quatre-vingts personnes qui sont toutes des autochtones.

M. Jackson: Pas nécessairement. Lorsque nous avons besoin de recruter du personnel, nous élaborons une description de tâches, et si nous trouvons quelqu'un de qualifié, nous essayons de faire le travail. Étant donné que nous sommes en concurrence avec le gouvernement pour essayer d'élaborer des programmes crédibles, nous devons recruter quelqu'un... Pour l'élaboration des programmes, nous recrutons des gens qui ont les qualifications requises. Il y a d'autres domaines où nous devons employer des gens comme... Un directeur exécutif doit pouvoir gérer notre budget de dépenses et nous rendre des comptes.

Mais dans l'ensemble, nous essayons, autant que faire se peut, d'employer des Indiens, et dans certains cas, si on ne trouve pas d'Indiens ayant la formation nécessaire, nous essayons de leur faire suivre un stage de formation, pour qu'ils soient en mesure de faire le travail. Nous avons des stagiaires—pendant six mois, ou trois mois, compte tenu des besoins.

M. Lewycky: Nous serait-il possible d'obtenir un exemplaire du rapport annuel?

M. Jackson: Certainement.

M. Lewycky: Merci.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur Veillette.

[Texte]

[Traduction]

• 1145

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Monsieur Jackson, dans votre mémoire, à la page 10, vous dites que s'il y a des solutions à trouver, c'est aux Indiens de les trouver, car cela permettra de mieux résoudre les problèmes. Vous venez aussi de dire que vous avez un bureau avec 80 employés. Est-ce que ces 80 personnes-là sont habilitées à établir des programmes qui pourraient vous aider à améliorer la qualité de votre vie?

Mr. Jackson: I think when we say we want to design programs... As I say, we have a frustrating situation where we can design programs, we can bring the need known to the governments involved; but we do not have the means to continue, to follow through on the programs we design. Such things as health—we have a NADA program, which is a national alcohol and drug addiction program, where the government has the purse-strings and where the money is controlled by the government and it is difficult for us to come up with something that will be workable in our communities, because this is designed 4,000 miles away from the problem. It is hard for us to get these programs workable.

Some of the problems we outline are that most of this will be handled after land claims, because the moneys we receive will be an accumulation of the program moneys that will be available to us and we will be able to control them and design our programs and follow through as we want. As we said there, most of the programs in the government area have been designed and most of them have failed because they do not know the immediate problem of the people in the communities. With land claims, even though we know this is not the end of all our problems, it will give us a starting point where we can get the needs from the people known to us and then try to answer and have solutions for them from this local level.

M. Veillette: Monsieur le président, j'aurais plusieurs autres questions à poser, mais je vais laisser la parole à mes collègues, étant donné que le temps passe.

Le président: Merci, monsieur Veillette.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: I would like to know a little more about your land claim advances. Who gives you these moneys? Who administers them?

Mr. Jackson: It is the Office of Native Claims, in Ottawa. It is under the Indian Affairs Program. I guess in the past all the claims research programs have been given as a grant, but because of limitations on that money we were not able to do what we wanted to do. So the budget, such as the \$2.9 million we are getting from advances this year, is from the Office of Native Claims in the Department of Indian Affairs and Northern Development. We sent a budget in of what we want to do with that money for this year, and most of that is going into land claims research and trying to get the paper together that we are trying to present to the government for agreement in principle.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Jackson, on page 10 of your brief, you say that if solutions are to be found, then the Indians should find them because this would allow them to better solve their own problems. You also just indicated that there are 80 employees in your office. Are those 80 people capable of setting up programs that would help you improve your quality of life?

M. Jackson: Il s'agit de concevoir des programmes. Comme je vous l'ai dit, c'est assez frustrant, car nous pouvons concevoir les programmes et les porter à l'attention des gouvernements concernés. Néanmoins, nous n'avons pas les moyens qui nous permettraient de poursuivre, de mettre en oeuvre ces programmes que nous avons conçus. Par exemple, dans le domaine de la santé, il y a le programme national de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie, dont le financement dépend entièrement du gouvernement, qui contrôle les dépenses, et il nous est difficile d'arriver à une solution qui soit applicable à nos collectivités. Les programmes sont conçus à 4 000 milles du problème. Il est difficile de les adapter aux besoins.

Nos problèmes seront partiellement résolus une fois que les revendications territoriales seront réglées. À ce moment-là, tout l'argent destiné aux programmes sera disponible et nous pourrions contrôler les dépenses et concevoir nos programmes et leur mise en oeuvre comme nous le voudrions. Comme nous l'avons indiqué, la plupart des programmes gouvernementaux ont échoué parce que les responsables ne connaissent pas les problèmes immédiats des personnes vivant dans ces collectivités. Le règlement des revendications territoriales ne résoudra pas tous nos problèmes, mais il servira déjà de point de départ à partir duquel nous pourrions mieux connaître les besoins du peuple et régler les problèmes au niveau local.

Mr. Veillette: Mr. Chairman, I have many other questions to ask, but I will give the floor over to my colleagues, as time is passing.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Je voudrais en savoir davantage au sujet de vos démarches en matière de revendications territoriales. Qui vous donne cet argent? Qui administre les fonds?

M. Jackson: Le Bureau des revendications des autochtones, à Ottawa. Il relève des Affaires indiennes. Par le passé, je crois que tous les programmes de recherche sur les revendications nous ont été transmis. Toutefois, à cause des contraintes budgétaires, nous n'avons pas pu faire ce que nous voulions. Donc, le budget, l'avance de 2.9 millions de dollars que nous recevons cette année nous provient du Bureau des revendications des autochtones du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Nous devons lui envoyer le budget, lui expliquant comment nous allons nous servir de l'argent. La majeure partie sera consacrée à la recherche sur les revendications territoriales et à la rédaction du document que nous

[Text]

Mr. Paproski: You said one thing I am interested in, and that is that in this training budget you have no dollars for training of people in professions—let us say for teachers and nurses and so on. You also said you are in competition with the government in hiring some of these people. I believe Mr. Lewycky asked you that question, and just as a follow-up you said you are competing with the federal government in this respect. Is it in training, or in what way?

• 1150

Mr. Jackson: What I am trying to say in that statement is that we are competing in ideas to present to the government. We can put things on paper from the communities, but we have to put it in the jargon and in the format of the government, whether it is social development, whether it is a social welfare program, or whether it is curriculum. We have to have the credibility on our side for them to accept it. Some of the statements in my brief under education are direct quotes from the communities. This has to be translated into the development of programs and that this is what we are competing with. We are competing with words and ideas.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Jackson.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: I just have one question.

Mr. Jackson, did I hear correctly, that there is no consultation between representatives of your people with the bureaucrats in Ottawa before a proposed program comes into place? There is no consultation at all?

Mr. Jackson: There is consultation. Most times the national organizations have complained that the consultation they get is basically after the fact. You know, they said, we are coming up with this new program now; what do you think of it?

Mr. Mitges: You do not have any input into the program to begin with, in other words.

Mr. Jackson: No, not to begin with. And then, that is the biggest frustration they have at the national level, the programs across Canada, say in education—they said, okay, we have this quality of education study to be done and here is what we are doing; what do you think of it? Can you appoint five people to assist us in getting this together? But we have not been in at the beginning, at the formation of this idea, and it does not come back from the communities at all. It is Ottawa that is coming down, and then we are just trying to get the rubber-stamping of our association.

Mr. Mitges: When they say to you, what do you think of it, have you ever offered concrete suggestions otherwise than what the program has come out with? Were they ever followed up or were they ever taken into consideration?

[Translation]

essayons de soumettre au gouvernement pour un accord de principe.

M. Paproski: Vous avez attiré mon attention lorsque vous avez signalé que le budget de formation ne prévoit pas de fonds pour la formation de professionnels, d'instituteurs, d'infirmières, et ainsi de suite. De plus, vous avez dit que vous faites concurrence au gouvernement pour embaucher des personnes compétentes dans ces domaines. En réponse à M. Lewycky, vous avez dit que vous faites concurrence au gouvernement fédéral à cet égard. Pour ce qui est de la formation, ou comment?

M. Jackson: J'essaie de dire que, lorsqu'il s'agit de soumettre des idées au gouvernement, nous devons faire concurrence. Nous pouvons mettre par écrit des idées qui émanent des collectivités, mais il faut employer le jargon et les formules du gouvernement, qu'il s'agisse de développement social, de programmes de bien-être social ou de programmes scolaires. Pour que le gouvernement accepte ce que nous proposons, nous devons avoir une certaine crédibilité. Certaines des remarques que je fais dans mon mémoire sous la rubrique de l'éducation émanent directement des collectivités. Mais nos idées doivent être transformées en programmes, et c'est dans ce sens-là que nous faisons concurrence. Nous faisons concurrence avec des mots et des idées.

M. Paproski: Merci, monsieur Jackson.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: Je n'ai qu'une seule question.

Avez-vous bien dit, monsieur Jackson, qu'il n'y a pas de consultation entre les représentants de votre organisme et les fonctionnaires d'Ottawa avant la mise en place d'un programme? Qu'il n'y a pas de consultation du tout?

M. Jackson: Il y a consultation. La plupart du temps, les organismes nationaux se plaignent du fait qu'on les consulte après coup. On leur dit: voilà, on a un nouveau programme; qu'en pensez-vous?

M. Mitges: Autrement dit, vous ne participez pas à la création du programme.

M. Jackson: Non. Et c'est justement cela qui frustre les organismes nationaux. Il existe, par exemple, des programmes nationaux dans le domaine de l'éducation. On nous dit: nous faisons une étude sur l'éducation, et voici ce que nous faisons; qu'en pensez-vous? Pouvez-vous affecter cinq personnes pour nous aider? Mais nous n'avons pas participé à l'élaboration du programme, et celui-ci n'émane pas des collectivités. Ottawa impose des programmes et notre association doit les entériner sans en discuter.

M. Mitges: Est-ce qu'il vous est arrivé, lorsqu'on vous a demandé ce que vous pensiez d'un certain programme, de proposer autre chose à sa place? A-t-on jamais donné suite à vos propositions? Est-ce qu'on en a tenu compte?

[Texte]

Mr. Jackson: We are doing one right now at the national level on education. The National Education Council of First Nations is putting together a Cabinet document on a study, but we had almost to pull out of the whole thing in order to get what we wanted. They said they wanted everything done before Christmas. They had personnel, everything, translated to that task and we said we did not want it because it was a rubber-stamping. What we want is a two-year program where we can get together and tell you what our problems are and what the solutions are. I think we might be able to swing that one in that direction. Instead of trying to come together with a complete, ineffective program by Christmas, we will try to get it over two years.

Mr. Mitges: Thank you.

Mr. Paproski: One supplementary to that. Were there any other programs that they wanted done before Christmas?

Mr. Jackson: Santa Claus, I guess.

The Chairman: Mr. McCauley.

Mr. McCauley: No, thank you.

M. Veillette: Monsieur Jackson, vous me corrigerez si je suis dans l'erreur. Est-ce vrai que les autochtones peuvent aller à l'université gratuitement, que toutes leurs études sont payées, de l'élémentaire à l'université?

Mr. Jackson: It is true for part of our population. If a status Indian person wants to go to school, there are funds. But in some cases it is limited; there are so many dollars a year spent on that. What we have done is convert some of our funds to assist these people who do not have the funding available to them, such as the non-status. I think we have about 29 to 30 people sponsored by CYI themselves, university students, to upgrade themselves, or in different areas of education.

• 1155

But it is true for just part of our population, not all of them. It is just the status Indian people who are responsible under the Indian Affairs program.

M. Veillette: Vous nous dites que les décisions sont prises trop loin. Êtes-vous au courant que plusieurs associations de votre communauté viennent souvent à Ottawa pour rencontrer le ministre et les fonctionnaires du ministère afin de revendiquer vos droits?

Mr. Jackson: Yes, we have had for about the last three years now. We set up an office in Ottawa—a lobby office—and, as of the end of next month, we will close it down, because we do not have the funding to continue such an office. But we know that we can use the national associations to help us in this.

Basically what I am saying is that the government have already made programs and all they want to do is to get us to rubber-stamp them. That is not the process we would like to see. The process we would like to see is—start at the begin-

[Traduction]

M. Jackson: C'est justement ce que nous sommes en train de faire au niveau fédéral, dans le domaine de l'éducation. Le Conseil national des Premières nations sur l'éducation prépare un document à l'intention du cabinet concernant une étude qui a été effectuée, mais nous avons presque dû nous retirer pour avoir ce que nous voulions. Ils voulaient que tout soit terminé avant Noël. Ils avaient affecté du personnel à cette fin, mais nous avons rejeté leur proposition parce qu'il aurait fallu l'entériner sans discussion. Ce que nous voulons, c'est un programme de deux ans, dans le cadre duquel on se réunirait pour vous dire quels sont nos problèmes et pour proposer des solutions. Nous arriverons peut-être à les convaincre que c'est dans ce sens-là qu'il faut aller. Au lieu d'essayer d'élaborer, avant Noël, un programme complet mais inefficace, nous essaierons de l'étaler sur deux ans.

M. Mitges: Merci.

M. Paproski: J'ai une question supplémentaire. Y a-t-il eu d'autres programmes qui devaient être terminés avant Noël?

M. Jackson: Le Père Noël, je suppose.

Le président: Monsieur McCauley.

M. McCauley: Non, merci.

Mr. Veillette: You will correct me if I am mistaken, Mr. Jackson. Is it true that natives can go to university without paying fees, that their courses are paid for from elementary school through to university?

M. Jackson: C'est vrai pour une partie de notre peuple. Si un Indien inscrit veut étudier, il y a des fonds prévus. Mais ceux-ci sont parfois limités; chaque année, on y consacre tant de dollars. Nous avons donc pris des fonds ailleurs pour aider ceux qui n'ont pas droit à une subvention, tels les Indiens non inscrits. Le conseil accorde des subventions à 29 ou 30 personnes. Certains sont des étudiants universitaires qui veulent poursuivre leurs études, alors que d'autres étudient dans d'autres domaines.

Cela ne s'applique donc qu'à une partie de notre population, non pas à tout le monde. Il n'y a que les Indiens inscrits, qui relèvent du programme des Affaires indiennes, qui peuvent en profiter.

Mr. Veillette: You say that decisions are made too far away from you. Are you aware that a number of associations from your community come to Ottawa often to meet with the minister and the department officials to fight for your rights?

M. Jackson: Oui, nous faisons cela depuis trois ans. Nous avons ouvert un bureau à Ottawa dans le but de faire du lobbying, mais, à la fin du mois prochain, nous devons le fermer, parce que nous n'avons pas les fonds nécessaires. Mais nous savons que nous pouvons avoir recours aux associations nationales.

Ce que je vous dis, au fond, c'est que le gouvernement a déjà des programmes et veut qu'on les entérine sans discussion. Ce n'est pas ce que nous voulons, nous. Nous voudrions plutôt commencer au début, avec la planification, soumettre le

[Text]

ning, start planning, go before Treasury Board, go before Cabinet and assist the government in our program. After land claims, I guess we will be able to do what we want to do with our own funding. In that way we will be able to listen to the villages and say this is what they want. We will meet the immediate needs of the people.

The Chairman: Thank you, Mr. Viellette.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Mr. Jackson, I do not know if I have any questions at all. I sometimes think the questions are meaningless.

In your brief you say you went out shopping on Main Street to see how many Indians are behind the cash registers; you do not have to go out on Main Street, you just have to look around this building. It is pretty sad. I have a lot of frustrations about this process here. We are sitting around a table; you suggest that we should be seeing Chief Johnny Smith. I think you are right. We should be out there walking around.

I think if we ever do this again... We should abolish this format. It is an exercise that is not very conducive to getting a feel for the kind of anguish that you are going through. You made a point, as M. Veillette suggested, on page 10 of your brief, that if solutions are to be found, it is you, the Yukon Indian people, who must find the solutions. If you find the solutions, you still have to have them approved by some bureaucracy 2,000 miles away.

You must be tremendously frustrated. I do not understand why you are not tremendously angry and taking the battle to the streets.

Mr. Jackson: I think the attitude of the Yukon Native Brotherhood and the former organization, the Association of Non-Status Indians, has been to try to co-operate for a better future. There is no use crying over spilt milk... but try to have a way of preventing its happening again. Our brief has outlined the same thing, that we are positive that we can come together to avoid what happened in the past.

Since 1970, when the presentation was given to the special committee from the Senate on poverty, a lot of changes have been made. For one thing, there are more Indian people graduating from schools now. So we are able to improve that area. But what we need is to encourage them to go into something that will be of interest to them.

• 1200

That is why we have put more than \$128,000 of our own moneys to try to train these people, at least 28 of them, to continue.

This is just part of the frustration we are going through. We started off last year with \$30,000, and this year we have come up to \$128,000, and we are still not meeting the need, from our own point of view. How are we going to meet the needs if we are going continually to look to the government for funds when

[Translation]

programme au Conseil du Trésor, le soumettre au Cabinet, et aider le gouvernement dans l'élaboration de notre programme. Après le règlement des revendications territoriales, je suppose que nous pourrions dépenser notre argent comme bon nous semblera. Nous pourrions donc écouter les gens dans les villages et savoir ce qu'ils veulent. Nous pourrions alors répondre aux besoins immédiats de notre peuple.

Le président: Merci, monsieur Veillette.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Je ne pense pas avoir de question, monsieur Jackson. J'ai parfois l'impression que nos questions ne signifient rien.

Vous avez dit, dans votre mémoire, que vous êtes allé faire les magasins de la rue principale pour voir combien il y avait de caissiers indiens. Or, ce n'est pas la peine d'aller dans la rue principale; il suffit de regarder autour de vous, dans l'édifice où nous sommes. C'est plutôt triste. Il y a beaucoup de choses qui me frustrant. Nous sommes là, autour de la table; vous dites que nous devrions plutôt aller voir le chef Johnny Smith. Je crois que vous avez raison. Nous devrions nous promener un peu.

Je crois que si nous recommençons... Nous devrions changer de méthode. La formule que nous employons présentement ne nous permet pas de comprendre ce que vous endurez. M. Veillette a cité une remarque que vous avez faite à la page 10 de votre mémoire. Vous avez dit que les solutions devaient émaner des Indiens du Yukon eux-mêmes. Mais si vous trouvez des solutions, vous devez toujours les faire approuver par un fonctionnaire qui est à 2000 milles de chez vous.

Vous devez être extrêmement frustrés. Je ne comprends pas pourquoi vous ne vous fâchez pas, pourquoi vous ne descendez pas dans la rue.

M. Jackson: Je crois que la Fraternité des Indiens du Yukon et l'ancienne association, l'association des Indiens de fait, ont toujours tenté de travailler en collaboration pour améliorer notre situation. Il est inutile d'avoir des regrets—mieux vaut prévenir que guérir. Nous l'avons dit dans notre mémoire: nous sommes convaincus qu'en travaillant ensemble, nous éviterons de répéter nos erreurs passées.

Depuis 1970, lorsqu'on a comparu devant le comité spécial du Sénat sur la pauvreté, il y a eu beaucoup de changements. D'abord, il y a plus de diplômés indiens. Voilà donc un domaine où nous avons fait des progrès. Il faut maintenant encourager les diplômés à poursuivre ce qui les intéresse.

C'est pourquoi nous avons mis plus de 128,000 dollars de nos propres fonds pour essayer de former 28 au moins de ces gens, et leur permettre de continuer.

Ce n'est qu'une partie des déboires que nous connaissons. Nous avons démarré l'an dernier avec 30,000 dollars, et nous sommes arrivés à 128,000 dollars cette année, mais de notre propre point de vue, il reste encore beaucoup à faire. Comment faire face aux besoins si nous devons nous adresser continuel-

[Texte]

they are strapped for funds? If you multiply that \$30,000 to \$130,000, you will see the percentage that we need, and we still have not met the need.

The Chairman: Thank you, Mr. Jackson. Of the \$3 million to \$4 million that you have described to Mr. Lewycky as being your gross budget, what percentage of that would you say is being spent on administration?

Mr. Jackson: Quite a bit of it, because our administration means that we have to bring in the chiefs every month. I think it costs anywhere to \$40,000 a month just to bring the chiefs in and the people that we need—our board of directors. The cost of that is included in there, and also the cost of our field workers, whom we call the resource workers in the communities.

The Chairman: So would half your money go to administration?

Mr. Jackson: I would say about half, or 40% or so. I am not too sure. I am not certain, right off the top of my head.

The Chairman: You obviously are not only limited to the \$3 million or \$4 million that comes from the sources that you described for Mr. Lewycky. The aboriginal peoples have access to all the standard programs delivered by the government as well. Is that not so?

Mr. Jackson: Yes, we utilize some, such as the student program. We hired some students last summer—about nine or ten. We try to get as many sources as we can.

The Chairman: Once you have developed a program, using the core funding or the funding that you have described, what integration method exists between your program development and the implementation funds that are available normally? I see manpower and employment funding being there globally to implement the kind of programming that you must be working towards, in the sense of trying to describe a program that will get your unemployed people to work, for instance.

Mr. Jackson: Bands usually take on that task, because they know who is out of work and what is available to do in the communities. So we are not doing any of that part of employment, because we feel that the chiefs and council do have their own budget and they have the means to oversee it. We encourage them to get as many employment programs as they can.

If the need is pointed out to us, such as the fire-fighting courses... Last year they had a big fire in Watson Lake and they imported their workers from Alaska. They came in with a plane and got them to fight a fire, which could have been done by the Indian people nearby. Watson Lake is the biggest population area for our native people. What they requested after—they said they had the certification. We said, okay, let's get the certification.

[Traduction]

lement à un gouvernement qui est lui-même à court d'argent? Calculez vous-mêmes combien de fois il faut multiplier 30,000 dollars pour obtenir 130,000 dollars, et vous verrez combien il nous faut de plus, et même alors, cela ne sera pas suffisant.

Le président: Je vous remercie, monsieur Jackson. Sur les 3 à 4 millions de dollars qui, d'après ce que vous venez de dire à M. Lewycky, constituent votre budget brut, quel est le pourcentage qui, d'après vous, est dépensé en administration?

M. Jackson: Un pourcentage considérable, car avec cette administration, il faut que nous réunissions les chefs chaque mois. Il en coûte une somme de l'ordre de 40,000 dollars par mois pour simplement faire venir les chefs et les gens dont nous avons besoin, notre conseil d'administration. Ce coût se retrouve dans le budget, ainsi que celui du personnel de mission, ceux que nous appelons le personnel de ressource des collectivités.

Le président: C'est donc la moitié de votre budget qui passerait à l'administration?

M. Jackson: Oui, environ la moitié, mettons 40 p. 100; je ne sais pas au juste. Je n'ai pas les chiffres sous la main et ne me souviens pas exactement.

Le président: Mais ces 3 ou 4 millions de dollars qui proviennent des sources que vous avez mentionnées à M. Lewycky ne constituent pas le plafond de vos ressources, car les peuples autochtones peuvent également bénéficier de tous les programmes ordinaires dispensés par le gouvernement, n'est-ce pas?

M. Jackson: Oui, nous bénéficions de certains d'entre eux, par exemple le programme pour étudiants. Nous avons engagé, l'été dernier, 9 ou 10 étudiants. Nous essayons de profiter du plus grand nombre possible de ressources.

Le président: Parce que vous avez mis en place un programme, à l'aide du financement de base, ou du financement que vous venez de décrire, quelle est la méthode qui vous permet d'intégrer au développement de votre programme les fonds de mise en oeuvre normalement disponibles? Je vois que l'on a utilisé ici des fonds de main-d'oeuvre et d'emploi pour mettre en place le genre de programmes auxquels vous visez, le genre de programmes, par exemple, qui vous permettront d'employer vos chômeurs.

M. Jackson: Ce sont en général les bandes qui se chargent de cela, car elles connaissent ceux qui cherchent un emploi et quels sont les travaux à faire dans les collectivités. Ce n'est donc pas nous qui nous occupons de ce chapitre, parce que nous jugeons que les chefs et le conseil ont leur propre budget et les moyens d'en disposer. Nous les encourageons à obtenir le maximum possible de programmes d'emploi.

Si l'on attirait notre attention sur un programme particulier, comme par exemple des cours de lutte contre l'incendie... L'an dernier, il y a eu un grand incendie à Watson Lake, et ils ont fait venir par avion des gens de l'Alaska, et les ont fait lutter contre l'incendie, ce qui aurait pu être fait par les Indiens des environs. Watson Lake est la région où nos autochtones sont les plus nombreux. Ils ont demandé par la

[Text]

This spring my department got together with the Department of Indian Affairs and with Manpower and put up a program of certification. We have put about 26 people in the certification program, so that they can be hired under this. Now we are trying to get into the second stage of that, to put them into management programs. We are going to grade their certification through a management program. Then, at the same time, we will recruit more to fill in the lower area.

• 1205

The Chairman: Do you have any ongoing assessment role that takes place from CYI with respect to how effectively the bands and councils are analysing the needs of their people and seeing to delivery of training programs and training individuals to prepare them for the jobs that are in fact available?

Mr. Jackson: I think we are trying just to give the people enough information and have it available if they request it from us. We do not ourselves have any program dollars; we are the resource people for them. A lot of studies have been done to assess the programs and to assess the need. As I said, the frustration is to try to get implementation to meet the need.

The Chairman: I recognize that, but I am starting to detect that there is a bit of a systemic problem in your own system that you have in place right now. You are developing programs at your level. You say that implementation dollars may be available through the individual bands, because they obviously have some direct funding over which you do not have control, which from your point of view would be or could be utilized by them to do the implementation of programs that you have developed, yet there is no assessment capacity on your part to determine how the bands are doing in terms of delivery of this kind of programming.

Do I characterize that correctly?

Mr. Jackson: Usually we do not try to assess the program, because the assessment is made through the funding agencies. They go back and report to these funding agencies. We do not assess the programs they are doing, because we feel that whatever they get they are far short of what is needed and most likely they need more, especially in some areas where they are trying to get a training program under the carpentry apprenticeship program and they are supplementing their housing. They do not have enough money for the housing so they are trying to supplement it with training programs so the labour costs will not be as acute as they would be otherwise. So on their own they are trying to get much mileage out of the dollars they receive, mostly, I guess, because there is a lot of money in development. You know the difference between O&M and capital. That is a big difference.

[Translation]

suite... ils ont dit qu'il savaient l'homologation. Très bien, avons-nous alors dit, il nous faut donc aussi l'homologation.

Au printemps, mes services se sont concertés avec le ministère des Affaires indiennes et avec celui de la Main-d'oeuvre, et nous avons mis en place un programme d'homologation. Nous y avons placé 26 personnes qui, à l'issue du programme, pourront donc être embauchées. Nous essayons maintenant d'aborder la deuxième étape, à savoir celle des programmes de gestion. Grâce à un programme de ce genre, nous allons graduer cette homologation, et concurrentement, nous en recruterons d'autres qui reprendront du début.

Le président: Le Conseil des Indiens du Yukon dispose-t-il d'un moyen d'évaluer si les bandes et les conseils déterminent correctement quels sont les besoins de leurs gens et assurent la mise en place de programmes visant à préparer ceux-ci pour les emplois qui sont effectivement disponibles?

M. Jackson: Nous essayons, je pense, de donner aux gens une information suffisante, et de la mettre à leur disposition lorsqu'ils nous la demandent. Nous ne disposons pas de fonds pour ces programmes; ce sont nous, les personnes-ressources. De nombreuses études ont été faites pour évaluer les programmes et cerner les besoins, mais comme je l'ai dit, la difficulté, c'est de mettre en oeuvre des programmes qui répondent aux besoins.

Le président: C'est vrai, mais il me semble discerner un défaut systémique dans le système qui est en place à l'heure actuelle. Vous élaborez des programmes à votre niveau, et vous dites qu'il existe des fonds pour leur mise en oeuvre, mais que ces fonds sont entre les mains des bandes individuelles, car elles disposent d'un certain financement direct sur lequel vous n'avez aucune prise, et qui serait mieux utilisé, d'après vous, pour mettre en oeuvre les programmes que vous avez élaborés, mais vous n'êtes pas en mesure d'évaluer si les bandes s'acquittent correctement de la mise en oeuvre de ce genre de programmes.

Est-ce bien ainsi que se présentent les choses?

M. Jackson: Nous n'essayons généralement pas d'évaluer le programme, car l'évaluation est faite par les organismes de financement. Ce sont eux à qui il est fait rapport. Nous n'évaluons pas leurs programmes, car, quelles que soient les sommes qu'ils touchent, nous savons que celles-ci sont loin de répondre aux besoins, qu'il en faudrait beaucoup plus, notamment dans certaines régions où ils essayent d'obtenir un programme de formation, dans le cadre des cours d'apprentissage de menuiserie, qui les aiderait à construire leurs logements. Mais ils n'ont pas assez d'argent pour le logement, et ils essayent donc d'y suppléer par des programmes de formation, afin de faire baisser le coût de la main-d'oeuvre. Ils font donc de leur mieux pour tirer profit au maximum des dollars qu'ils touchent, ceci, essentiellement, je crois, parce qu'il y a beaucoup d'argent pour le développement. Vous connaissez la différence entre capital et organisation et méthode; vous savez qu'elle est grande.

[Texte]

The Chairman: Mr. Jackson, I guess I am sharing the same kind of frustration as Mr. McCauley in hearing this thing described.

Is any level, band level, federal or regional government, civil service level—is anyone in this whole system you are describing for me trying to put the pegs in the hole in this sense? I realize this is an oversimplification, but we have a pile of human beings who are being either non-utilized or un-utilized—they are out of work—but on the other hand we are hearing that in fact there are jobs up here that are going begging because we cannot find people to do them. Is anybody in the entire system doing an analysis of how to put those people in the jobs, trying to match the people to the jobs and train them adequately to do them?

Mr. Jackson: I do not know whether there are. I think the biggest problem we have is that once we have relocated money to the local level, such as decentralization, we find ourselves being watched over our shoulders all the time. It costs them more money, because there are two people watching us now instead of one Auditor General watching them. It seems that the more we take on, the more restrictions we go into. Housing is a big example. When we try to build a house we have about three different inspectors coming at different times. The workers are always trying to show the inspectors what they have done, so they do not have time to pound the nails. The more we take on, the more frustrations we take on as well.

• 1210

The Chairman: I suspect a large part of that is because we are always trying to tailor programs that were never intended to do what we are trying to make them do. In a sense what you are trying to do is build a home with a program that was designed to try to train people to do a job that was viewed as being necessary down the road. I know what you are speaking of. All of us, as members of Parliament, have tried to do the same things in our own ridings, recognizing the need and trying to squeeze round programs to fit square holes.

But I return to that simple theme. I apologize for the simplicity of it, but it seems to me to be a statement of what the fact is up here. We have jobs that are going begging, and we do not seem to have somebody responsible who in fact is trying to fit the people to the jobs. That is even perhaps more basic than obviously our mandate, in the sense of seeing whether or not discrimination is being practised vis-à-vis a particular group of people in fitting them to jobs and seeing that they access equally.

Mr. Paproski: Bureaucrats are not simplistic; I must tell you that. I think one thing they should do before they come up here is take a course in training with some of the native bands.

Mr. Jackson: We do have a lot of requests for new recruits from the government to try to orient the new employees, so now

[Traduction]

Le président: À vous écouter, monsieur Jackson, je ne puis que m'associer à la pénible impression qu'a également eue M. McCauley.

Existe-t-il, dans tout ce système, quelqu'un—que ce soit dans la bande, au gouvernement fédéral ou régional, ou dans l'administration—qui essaie de remettre les choses en place? Je sais qu'il ne faut pas voir les choses de façon simpliste, mais nous avons, d'une part, un grand nombre de personnes qui ne sont pas employées ou qui ne trouvent pas à s'employer, bref, qui sont en chômage, et on nous dit, d'autre part, qu'il existe des emplois et qu'il ne se trouve personne pour les prendre. N'y a-t-il donc personne en mesure d'analyser la situation pour découvrir quels sont ceux qui pourraient prendre ces emplois et leur donner une formation suffisante à cet effet?

M. Jackson: Je ne sais pas s'il existe des gens pour faire cela. Je crois que la plus grosse difficulté, c'est que lorsque les fonds ont été redistribués, par la décentralisation par exemple, au niveau local, nous constatons que nous sommes continuellement surveillés. Cela ne fait que coûter davantage à l'administration, car il y a maintenant deux personnes pour surveiller nos comptes, au lieu d'un vérificateur général pour les surveiller, eux. Plus nous voulons en faire, plus nous nous heurtons à des restrictions. Le logement constitue un bon exemple: lorsque nous entreprenons de construire une maison, nous recevons, à différentes périodes, la visite de trois inspecteurs. Les ouvriers sont si occupés à montrer aux inspecteurs ce qu'ils ont fait qu'ils n'ont plus le temps de faire leur boulot. Plus nous voulons nous charger de faire les choses nous-mêmes, plus on nous met des bâtons dans les roues.

Le président: Ceci est dû dans une grande mesure, je crois, au fait que nous essayons toujours de mettre en place des programmes pour répondre à des objectifs pour lesquels ils n'étaient pas prévus. Ce que vous essayez de faire, d'une certaine façon, c'est construire une maison avec un programme destiné à essayer d'assurer la formation des gens et de les préparer à un emploi dont on prévoyait l'utilité à plus long terme. Je sais ce que vous voulez dire. Nous tous, en tant que députés, avons essayé d'en faire autant dans notre propre circonscription, et connaissant nos besoins, nous avons essayé de nous débrouiller avec des moyens de fortune.

Et j'en reviens à cette notion simple, et je m'excuse de décrire les choses de façon aussi sommaire, mais c'est ce qu'elles me paraissent être. Il existe donc des emplois qui ne sont pas pourvus, et il n'y a personne pour essayer de former des gens afin qu'ils puissent prendre ces emplois. C'est peut-être encore plus élémentaire que ce qui constitue notre mandat, qui est de voir si un groupe particulier subit une forme de discrimination dans son accès aux emplois et dans la façon de le préparer à occuper ces emplois.

M. Paproski: La bureaucratie n'est pas simpliste, permettez-moi de vous le faire remarquer. Je crois qu'avant d'envoyer des gens travailler ici, on devrait les obliger à suivre un cours de formation avec certaines des bandes autochtones.

M. Jackson: Nous imposons beaucoup d'exigences aux fonctionnaires nouvellement recrutés, pour essayer de les

[Text]

we are coming up with maybe an idea where we could have a workshop put on by CYI to orient some of the new workers.

Mr. McCauley: Mr. Chairman, may I ask one point of clarification?

Mr. Jackson, did I understand you correctly to say you have to be certified to fight a forest fire?

Mr. Jackson: Yes, you do if you . . . They came up with that suddenly when they imported these people. That is why we had to certify our people: so we can get the jobs.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Mr. Jackson, thank you very much. It has been enlightening and depressing. I thank you for having gone through the effort of preparing the brief which you have done. Again, I assure you it will be incorporated in our report. I would appreciate as well your forwarding to us the documents Mr. Lewycky covered and requested in his questioning.

To the community, I would like to express the committee's thanks for having received us and for responding to our mandate. I wish we perhaps in advance had been able to tailor a mechanism that would have permitted us to do more in the sense of going out to find the models. I take what Mr. McCauley has said out of his frustration, while at the same time recognizing that the mandate we were given, I think, required of us that we be sensitive and recognize in some way the anguish that is out there and try to participate with you and others in trying to identify solutions to that anguish.

So inasmuch as we have been able to find some models and get some assistance from you and the other witness before us this morning, I want to thank you and assure you we are going to take this information, together with the other we have received in the various other sittings we have had so far, and try to come up with some recommendations that ultimately we will see implemented and that, together, we will find at the end of the day have been an improvement over the frustration we all share.

Mr. Jackson: Thank you very much.

The Chairman: We will adjourn to Edmonton.

[Translation]

initier à leurs fonctions, mais voici une nouvelle idée, peut-être: un cours de formation donné par le Conseil des Indiens du Yukon à l'intention des nouveaux fonctionnaires.

M. McCauley: Monsieur le président, puis-je demander un éclaircissement?

Monsieur Jackson, vous ai-je bien compris lorsque vous avez parlé d'une homologation nécessaire pour lutter contre un incendie de forêt?

M. Jackson: Oui, il vous la faut si vous . . . C'est ce qu'on nous a dit quand on a fait venir ces gens. C'est pour cela que nous avons dû faire ce cours d'homologation pour nos gens, afin d'obtenir les emplois.

M. McCauley: Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Jackson. Nous avons entendu des choses à la fois intéressantes et déprimantes. Je vous remercie d'avoir fait l'effort de préparer ainsi votre mémoire, et je vous promets qu'il fera partie de notre rapport. J'aimerais également que vous nous fassiez parvenir les documents dont a parlé M. Lewycky et qu'il a réclamés lorsqu'il vous a posé ses questions.

Je voudrais remercier, au nom du Comité, la communauté pour avoir bien voulu nous recevoir et nous permettre d'exécuter notre mandat. J'aurais souhaité pouvoir faire davantage pour voir sur place ce qui se passe. C'est à cause de ses frustrations, sans doute, que M. McCauley a parlé comme il l'a fait, mais il n'en reste pas moins que le mandat qui nous a été confié exigeait que nous fassions preuve de sensibilité et que nous tenions compte de l'angoisse qui se manifeste ici, afin de tenter, en collaboration avec vous et avec les autres, d'y trouver des solutions.

Nous avons donc pu constater certains faits, et vous, ainsi que l'autre témoin qui a comparu ce matin, nous avez aidés dans ce sens. Je voudrais vous en remercier et vous assurer que cette information, et tout ce que nous avons entendu lors de séances précédentes, figurera dans notre rapport et que nous essaierons de présenter des recommandations qui auront une chance d'être mises en oeuvre et de porter remède aux difficultés que nous avons rencontrées.

M. Jackson: Merci beaucoup.

Le président: Nous levons donc la séance, et nous reprendrons nos audiences à Edmonton.



*If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

Margaret Joe, M.L.A.

From the Council of Yukon Indians:

Mr. Ray Jackson, Vice Chairman, Social Programs.

Margaret Joe, membre de l'assemblée législative.

Du «Council of Yukon Indians»:

M. Ray Jackson, vice-président, Programmes sociaux.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 23

Friday, October 28, 1983

Chairman: Bob Daudlin, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 23

Le vendredi 28 octobre 1983

Président: Bob Daudlin, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
Comité spécial sur la*

Participation of Visible Minorities in Canadian Society

Participation des Minorités visibles à la Société canadienne

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
THE PARTICIPATION OF
VISIBLE MINORITIES
IN CANADIAN SOCIETY

Chairman: Bob Daudlin

Vice-Chairman: Gary McCauley

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
PARTICIPATION DES
MINORITÉS VISIBLES A
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Président: Bob Daudlin

Vice-président: Gary McCauley

MEMBERS/MEMBRES

Norm Kelly
Laverne Lewycky
Gus Mitges

Steve Paproski
Michel Veillette—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, OCTOBER 28, 1983

(44)

[Text]

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Edmonton at 9:05 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Research Officer; Saul Arbess, Suzing Hum, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: From the Edmonton Immigrant Services Association: Mr. David Bai, Chairperson and Mrs. Jeanne-Marie Hurd, Executive Director. *From the Chinese Graduates Association of Alberta:* Ms. Lily Tang and Mr. Ching-Wo Ng. *From the Edmonton Police Department:* Chief R. Lunney, Mr. Gurmeet Sidhu. *From the Native Counselling Services of Alberta:* Mr. Harry Shanks, Assistant Director.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (See *Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*).

Mr. Bai and Mrs. Hurd made statements and answered questions.

Ms. Tang made a statement and, with Mr. Ng, answered questions.

Chief Lunney made a statement and, with Mr. Sidhu, answered questions.

Mr. Shanks made a statement and answered questions.

At 12:03 o'clock p.m., the Committee adjourned until 1:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(45)

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Edmonton at 1:45 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

Other Member present: Mr. Lambert.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Research Officer; Saul Arbess, Suzing Hum, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: From the Alberta Association for Multicultural Education: Professor Dan McDougall and Dr. A. Vaness. *From the Council of India Societies of Edmonton:* Mr. Robinson Koilpillai, Past President. *From the University of Lethbridge:* Professor N. Buchignani, Department of

PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 28 OCTOBRE 1983

(44)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Edmonton, à 9h05, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Saul Arbess et Suzing Hum, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: De la «Edmonton Immigrant Services Association»: M. David Bai, président, et M^{me} Jeanne-Marie Hurd, directeur exécutif. *De la «Chinese Graduates Association of Alberta»:* M^{me} Lily Tang et M. Ching-Wo Ng. *De la Police d'Edmonton:* M. R. Lunney, chef, et M. Gurmeet Sidhu. *Du «Native Counselling Services of Alberta»:* M. Harry Shanks, directeur adjoint.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (Voir *procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*).

M. Bai et M^{me} Hurd font des déclarations et répondent aux questions.

M^{me} Tang fait une déclaration et, assistée par M. Ng, répond aux questions.

M. Lunney, chef de la police, fait une déclaration et, assisté par M. Sidhu, répond aux questions.

M. Shanks fait une déclaration et répond aux questions.

A 12h03, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 13h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(45)

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Edmonton, à 13h45, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Autre député présent: M. Lambert.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Saul Arbess et Suzing Hum, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: De la «Alberta Association for Multicultural Education»: le professeur Dan McDougall et le Dr A. Vaness. *Du «Council of India Societies of Edmonton»:* M. Robinson Koilpillai, ancien président. *De l'Université de Lethbridge:* le professeur N. Buchignani, département d'anthropologie. Du

Anthropology. *From the Canadian Council of Muslim Women:* Mrs. Lila Fahlman, President.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No.1*).

Professor McDougall and Dr. Vaness made statements.

Mr. Koilpillai made a statement and answered questions.

Professor Buchignani made a statement and answered questions.

Mrs. Fahlman made a statement and answered questions.

At 4:26 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

«Canadian Council of Muslim Women»: M^{me} Lila Fahlman, président.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*).

Le professeur McDougall et le Dr Vaness font des déclarations.

M. Koilpillai fait une déclaration et répond aux questions.

Le professeur Buchignani fait une déclaration et répond aux questions.

M^{me} Fahlman fait une déclaration et répond aux questions.

A 16h26, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Friday, October 28, 1983

• 0905

The Chairman: Good morning, ladies and gentlemen. I would like to express the pleasure of the committee in being here in Edmonton this morning. I am living in desperate fear that because of our hectic schedule, some morning I am going to express pleasure in being in the wrong city at the right time, but I did check this morning and we are in Edmonton.

The committee has now been engaged in hearings for some three and a half weeks. We have had a rather hectic schedule, which has seen us visiting Halifax, Montreal, Toronto, Regina, Winnipeg, Whitehorse, Yellowknife, and now this morning Edmonton, after having spent some two weeks in hearings in Ottawa. We have developed, I believe, a pretty fair perception of the kinds of problems that I think led the minister to mandate this committee, to obtain that approval of Cabinet to go to the House of Commons to have this committee set up. As a consequence of the sensitization that has taken place, I believe the committee can be presumed, except in those instances where there are problems that are so regional in nature that they would not have been exposed to us elsewhere, in fact to have a fair knowledge of the kinds of problems that have been experienced by visible minority groups that have led them to believe they have been discriminated against in a racial context.

That said, that leads me to ask the witnesses who would appear before us today to attempt to make our job a little easier, in this sense: it is easier perhaps, always, to talk about the problem and more difficult to talk about solutions. The whole reason for this committee's being set up, I believe, is to examine solutions, so that at the end of the day we can put together a recommendation to the House, and ultimately to government and to society generally, for those mechanisms that could and might be used to improve the integration, the participation, of visible minority groups in the Canadian society in an equal way. I would invite the witnesses who come forward today to spend their time working with us, if they could, on the solutions, and at the end of their presentations to afford us, if at all possible, the opportunity for some questions and answers, which have proved to be the most fruitful part of our hearings to date, inasmuch as they permit us, as committee members, to examine in greater depth the perceptions, the models, the mechanisms brought to us as potential solutions.

I would like as well to welcome all the witnesses who have taken the time and made the effort to provide us with briefs. There will be, unfortunately, a number who wished to come before us, who wanted to be heard, but who, by reason of the lack of time, will not have the opportunity to make live presentations of their briefs. We will, however, discount no brief. Anything and everything that has been provided to us will form part of the materials being examined by us and by our research staff preparatory to completing our report. Even at this late stage, if there are further pieces of information that

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le vendredi 28 octobre 1983

Le président: Bonjour, mesdames et messieurs. Le Comité est très heureux de se trouver à Edmonton ce matin. Je vis dans la crainte perpétuelle, étant donné notre horaire très chargé, qu'un matin je vais me dire heureux d'être dans la mauvaise ville au bon moment. Mais j'ai bien vérifié ce matin, et nous sommes à Edmonton.

Le Comité tient maintenant des audiences depuis environ trois semaines et demie. Nous avons eu un horaire plutôt chargé, puisque nous sommes allés à Halifax, Montréal, Toronto, Régina, Winnipeg, Whitehorse, Yellowknife et ce matin, Edmonton, et cela après avoir tenu quelque deux semaines d'audiences à Ottawa. Je crois que nous avons déjà une bonne idée du genre de problèmes qui ont incité le ministre à créer ce Comité et donc à obtenir l'autorisation du Cabinet pour demander à la Chambre des communes de le créer. Je crois qu'on peut maintenant dire que les membres du Comité sont sensibilisés aux types de problèmes qu'ont connus les minorités visibles et qui les ont portées à croire qu'il y avait de la discrimination raciale contre elles; on doit toutefois faire exception des problèmes si régionaux qu'on n'a pas pu en entendre parler nulle part ailleurs.

Cela dit, je vais demander aux témoins d'aujourd'hui de faciliter un peu notre travail en ce sens qu'il est probablement toujours plus facile de parler du problème que des solutions. Le Comité a été créé pour examiner des solutions afin qu'au bout du compte, nous puissions présenter à la Chambre, au gouvernement et à la société en général, des recommandations sur les mécanismes dont on pourrait se servir pour faciliter l'intégration et la participation des minorités visibles à la société canadienne. J'invite donc les témoins à rechercher avec nous des solutions et à nous permettre, à la fin de leur exposé, de leur poser des questions, ce qui est en général l'échange le plus fructueux des audiences, puisque cela nous permet d'approfondir les perceptions, les modèles et les mécanismes qu'on nous propose comme solutions possibles.

Je voudrais également souhaiter la bienvenue à tous les témoins qui se sont donné la peine de nous envoyer des mémoires. Malheureusement, certains qui ont demandé à comparaître n'auront pas la possibilité de présenter un exposé à la suite de leur mémoire, faute de temps. Néanmoins, aucun mémoire ne sera laissé de côté. Tout ce qui nous a été fourni sera étudié par nous comme par nos chercheurs en préparation de la rédaction du rapport. Même à un stade aussi avancé, si certains particuliers ou certains organismes croient que d'autres renseignements pourraient nous être utiles, nous leur

[Text]

should be brought to our attention or that individuals or institutions feel we should have available to us, we will be more than happy to receive them. They need only be sent to me or to my clerk to be incorporated in our deliberations.

Might I therefore call on our first witness, the Edmonton Immigrant Services Association, represented by Dr. David Bai and Jeanne Marie Hurd.

• 0910

The Chairman: Dr. Bai, welcome. Please proceed.

Dr. David Bai (Chairperson, Edmonton Immigrant Services Association): Good morning, Mr. Chairman and members of the committee. Thank you for this opportunity for us to present our views on this matter.

I am the Chairperson of the Edmonton Immigrant Services Association. I am also a full professor in the Department of Anthropology at the University of Alberta. I am also a director on the Alberta Cultural Heritage Council and a director on the Race Relations Council of Edmonton.

I have with me Jeanne Marie Hurd. She is the Executive Director of the Edmonton Immigrant Services Association.

This morning we would like to present you with our views briefly on our agencies, their history, and what we are doing; secondly, some of the shortcomings or problems we have encountered; and thirdly, what we consider important recommendations. With that in mind, I would like to turn over the first two parts to be presented by Jeanne Marie Hurd.

Ms Jeanne Marie Hurd (Executive Director, Edmonton Immigrant Services Association): We appreciate the opportunity to be here, Mr. Chairman and committee.

I will make this as brief as possible, as we understand you want to spend most of the time on our recommendations.

I believe you have in front of you some material from our organization: a brochure describing it, and also a list of our board and our staff—just to give you an idea of the people who are working with us and their perspectives, which come from all over the world.

The Edmonton Immigrant Services Association, or EISA, as our acronym is, is a voluntary, nonprofit, charitable organization that is designed to assist with settlement and adaptation problems of new immigrants as they come to this country. It is governed by a voluntary board of community leaders from a number of walks of life, and we have a staff now of 30 people: full-time, part-time, and special project staff. In addition to the basic settlement services, we also have a number of programs designed to help newcomers. Among these are our orientation and information program for newcomers; our citizenship class program, which assists newcomers with their interview with the citizenship judge; our job marketing

[Translation]

serons très reconnaissants de nous les faire parvenir. Ils n'auront qu'à les envoyer à mes soins ou à ceux du greffier et nous les ajouterons à nos délibérations.

Je fais donc maintenant appel à nos premiers témoins, M. David Bai et M^{me} Jeanne Marie Hurd qui représentent l'Association des services aux Immigrants d'Edmonton.

Le président: Bienvenue, monsieur Bai. Allez-y, s'il vous plaît.

M. David Bai (président, Association des services aux immigrants d'Edmonton): Bonjour, monsieur le président et messieurs les membres du comité. Je vous remercie de nous avoir donné l'occasion de venir vous présenter notre point de vue.

Je suis président de l'Association des services aux immigrants d'Edmonton. Je suis également professeur à temps plein au Département d'anthropologie de l'Université de l'Alberta, ainsi que l'un des directeurs du *Alberta Cultural Heritage Council* et du *Race Relations Council of Edmonton*.

Je suis accompagné de Jeanne Marie Hurd, la directrice exécutive de l'Association des services aux immigrants d'Edmonton.

Ce matin, nous voudrions vous faire part du point de vue de nos agences, vous faire leur historique et vous dire ce que nous faisons. Ensuite, nous mentionnerons les problèmes auxquels nous avons fait face et les recommandations que nous jugeons importantes. Cela dit, je voudrais céder la parole à Jeanne Marie Hurd qui va présenter les deux premières parties de l'exposé.

Mme Jeanne Marie Hurd (directrice exécutive, Association des services aux immigrants d'Edmonton): Monsieur le président, messieurs les membres du comité, nous sommes heureux d'être ici.

J'essaierai d'être aussi brève que possible car nous comprenons que vous vous intéressez surtout à nos recommandations.

Je crois que vous avez sous les yeux de la documentation sur notre association; il s'agit d'une brochure en faisant une description et donnant une liste de notre conseil d'administration et de nos employés, afin de vous donner une idée des gens qui travaillent avec nous et de leur point de vue à eux, car ils viennent d'un peu partout dans le monde.

L'Association des services aux immigrants d'Edmonton, connue aussi par notre sigle EISA, est une oeuvre de charité bénévole et sans but lucratif conçue pour aider les nouveaux immigrants à régler leurs problèmes d'installation et d'adaptation au pays. L'Association est dirigée par un conseil d'administration bénévole formé de représentants des divers segments de la collectivité. Nous comptons maintenant 30 employés à temps plein, à temps partiel et affectés à des projets spéciaux. Outre les services d'établissement de base, nous avons un certain nombre de programmes conçus afin d'aider les nouveaux arrivés. Il y a entre autre le Programme d'orientation et d'information pour les nouveaux arrivés, le Programme

[Texte]

program, which helps them find employment. We also have a legal consultation service; a language and tutor bank; health programs; conversational English programs; and now we have two new Korean programs just for senior citizens, helping them with language and job orientation.

As a result of our working on a daily basis with what we feel is a very important visible minority, the new immigrants coming to Canada, including our government-sponsored refugees, we have noted a number of problems, on which our recommendations are based. The first, of course, has to do with a song I am sure you have heard sung many times, and that is what we perceive as inadequate government support for initiatives such as ours in the community. We are operating on a shoe-string, and obviously we do not have the resources to offer all the services that are needed by immigrants. We could be busy 24 hours a day if we could, and we are just beginning to scratch the surface of immigrant needs.

As a result of inadequate support and the very few agencies that can work in this area, we perceive that many of the ethnic groups are thrown back on their own resources. This tends to result in ghettoizing of the ethnic communities, and further isolation, which in addition to the human frustration it causes is, we feel, oriented towards long-term social problems, which ironically the mainstream social agencies will be unable to handle because of the language and cultural barriers.

In addition to this, of course, we see tremendous employment problems. This is the number one problem now for the immigrants coming to Canada, as we perceive it.

• 0915

In the days of the boom it was not so much of a problem and government could pay scant attention to what actually happened to immigrants once they arrived in this country. It was assumed that the job market would take care of it. Now, in this time of economic restraint, new immigrants face not only the frustrations experienced by all Canadians with this job market but also the additional problems of racial and cultural and language barriers.

Ironically, our immigration policy has encouraged an increasingly large proportion of skilled and professional people coming to Canada. They come with adequate means and talents to become self-supporting and make a very important contribution to Canadian life, but when they get here they find enormous professional barriers, as well as the usual language and cultural barriers. This is extremely difficult for them, and denies us the services of a very important segment of our Canadian society because of this.

Finally, of course, the language barrier. We do have an ESL English as a second language program really picked up across Canada, but it is inadequate to the need, because

[Traduction]

sur la citoyenneté qui aide ces nouveaux arrivants à préparer leur entrevue avec le juge de la citoyenneté, le Programme d'emplois qui les aide à se trouver du travail. Nous avons également un service d'aide juridique, une banque de tuteurs et de professeurs de langues, des programmes de santé, des cours de conversation en anglais et maintenant deux nouveaux programmes en coréen pour les personnes âgées afin de les aider à apprendre la langue et à s'orienter sur le marché du travail.

Suite à notre intervention quotidienne auprès de ce que nous jugeons être une minorité visible très importante, à savoir les nouveaux immigrants au Canada, y compris des réfugiés parrainés par le gouvernement, nous avons remarqué un certain nombre de problèmes dont découlent nos recommandations. Tout d'abord, pour reprendre un refrain sûrement très populaire, le gouvernement n'apporte pas un soutien financier suffisant aux entreprises comme la nôtre dans la collectivité. Nous avons un budget minime et nous ne disposons donc pas des ressources voulues pour offrir tous les services nécessaires aux immigrants. Nous pourrions nous en occuper 24 heures par jour si c'était possible, mais nous ne faisons qu'effleurer les besoins des immigrants.

Étant donné donc le manque d'appui financier et le peu d'organismes dans ce domaine, la plupart des groupes ethniques doivent se débrouiller seuls. Cela a pour effet d'enfermer les diverses ethnies dans des ghettos et cette isolation, en plus de frustrer ces gens, aboutit à des problèmes sociaux à long terme que les agences d'aide sociale sont incapables de traiter à cause des barrières culturelles et linguistiques.

En plus de cela, il y a de graves problèmes de chômage. C'est le principal problème des nouveaux immigrants au Canada, d'après nous.

En période d'abondance, ce n'était pas un problème et le gouvernement pouvait se permettre d'accorder peu d'attention à ce qui arrivait aux immigrants à leur arrivée au pays. On présumait que le marché du travail s'occuperait d'eux. À cause de la dure conjoncture économique actuelle, les nouveaux immigrants font face non seulement aux mêmes frustrations que tous les autres Canadiens, mais ils sont handicapés en plus par des barrières de race, de culture et de langue.

Assez ironiquement, notre politique d'immigration a encouragé un nombre croissant de professionnels et de travailleurs spécialisés à venir au Canada. Ils arrivent avec suffisamment de moyens et de talents pour être autonomes et pour apporter une importante contribution à la société canadienne. Mais lorsqu'ils arrivent ici, ils sont confrontés à d'énormes barrières professionnelles en plus des barrières linguistiques et culturelles habituelles. C'est très difficile pour eux et cela nous prive des services d'un segment très important de la population canadienne.

Enfin, la barrière linguistique. Il existe partout au Canada un programme très populaire d'anglais comme langue seconde. Malheureusement, il ne répond pas aux besoins parce qu'il faut

[Text]

obviously a command of the Queen's English is essential as the gateway to employment.

On the basis of this overview we have developed a number of specific recommendations for your committee, and I would like to turn it over now to Dr. Bai, who will discuss these with you.

Thank you.

Dr. Bai: We as an association therefore would like to recommend to this committee: first, a larger symbolic commitment on the part of the federal government not for special attention to minorities per se but to the integration of these minorities into the Canadian mainstreams, with a concomitant emphasis on the benefits of a cultural diversity to Canadian life. Therefore we would like to recommend the creation of a minister of multiculturalism at the federal level, which is recommended to give a strong endorsement to this concept. I believe this is in concert with our new Constitution and Charter of Rights and Freedoms.

Secondly, we recommend the development of a partnership between the government and the communities, including community initiatives which work under the aegis of a strong federal policy and utilize financial and logistical support from all three levels of government. We have in mind again an example such as our association, which is committed both to the settlement of newcomers and to the developing of programs promoting both their integration into community life and the importance of their cultural heritage.

Third, we would like to recommend the provision to new Canadians of fair employment opportunities through the access to all newcomers to one of Canada's two official languages by an expanded ESL program, reaching even the most isolated of the settlement population—for example, oftentimes women and elders are neglected in this aspect—secondly, by creation of a federally sponsored, short-term affirmative action employment program for the new immigrants, including refugees, especially those who are professionally trained and skilled and semi-skilled, the purpose of which is to orient them to the Canadian workplace, include them in the Canadian customs, provide language training, access to qualifications and give them the requisite Canadian experience for subsequent employment of their own seeking.

We have in mind again the recent NEED, which is the New Employment Expansion and Development Program, which has been again changed into something else recently, a program administered by CEIC, under which EISA has employed seven newcomers from Europe, Asia and Africa who are highly skilled and who are professionally trained in teaching and office business management.

Methodology of implementation: we would like to see the immediate formation of ad hoc national tripartite working groups on equal opportunities for new Canadians, comprised of selected leaders from all provinces and territories, representing the federal government, both elected officials and civil

[Translation]

une excellente connaissance de la langue de Shakespeare si l'on veut avoir un emploi.

A partir de ces constatations, nous avons élaboré un certain nombre de recommandations précises pour la gouverne du Comité. Je vais donc céder la parole à M. Bai qui va vous les exposer.

Je vous remercie.

M. Bai: Notre association recommande donc ce qui suit au Comité: premièrement, que le gouvernement fédéral s'engage symboliquement davantage non pas à consacrer une attention spéciale aux minorités, mais à intégrer ces minorités à la société canadienne, en mettant l'accent sur les avantages de la diversité culturelle dans la vie au Canada. Par conséquent, nous recommandons la création d'un ministère fédéral du multiculturalisme afin que ce concept soit bien assis. Je crois que cela va de pair avec notre nouvelle constitution et la Charte des droits et libertés.

Deuxièmement, nous recommandons que le gouvernement et les communautés s'associent pour que les entreprises locales fonctionnent sous l'égide d'une politique fédérale forte et utilisent les ressources financières et logistiques des trois paliers de gouvernement. Nous songeons, par exemple, à notre association qui s'occupe non seulement de l'établissement des nouveaux arrivants, mais aussi de la conception de programmes favorisant, d'une part, leur intégration à la vie locale et, d'autre part, soulignant l'importance de leur patrimoine culturel.

Troisièmement, nous recommandons qu'on donne aux nouveaux Canadiens les mêmes chances qu'aux autres Canadiens de se trouver un emploi, en leur permettant d'apprendre l'une des deux langues officielles du Canada et ce, en élargissant le programme d'anglais langue seconde au profit des plus isolés de ces gens, car souvent les femmes et les personnes âgées sont négligées. On pourrait aussi à cet effet créer un programme d'action positive à court terme, parrainé par le gouvernement fédéral, pour l'emploi des nouveaux immigrants, y compris les réfugiés, surtout ceux qui ont déjà une formation professionnelle ou sont spécialisés ou semi-spécialisés, afin de les orienter sur le marché du travail canadien, de les initier aux coutumes du pays, de leur apprendre la langue, de leur permettre d'acquérir des compétences et l'expérience au Canada dont ils auront besoin pour se trouver eux-mêmes un emploi par la suite.

Nous songeons là au récent programme RELAIS dont le nom a déjà été changé. Il est administré par la C.E.I.C. et c'est grâce à lui que notre association a pu engager sept nouveaux arrivants d'Europe, d'Asie et d'Afrique qui sont très compétents et qui ont reçu une formation professionnelle en enseignement et en administration des affaires.

Méthode d'application. Nous aimerions que soient immédiatement formés des groupes de travail tripartites spéciaux et nationaux sur l'égalité des chances des Néo-Canadiens. Ces groupes seraient formés de représentants choisis de tous les gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral, à la fois les

[Texte]

servants; the public and private agencies specializing in settlement and in integrating the new Canadians; and professionals—for example, university professors with expertise in this area.

• 0920

The purpose of the working group, which would meet at least semi-annually, would be to advise regarding the policy and the development of specific programs designed to meet objectives outlined above. We also intended to have a similar kind of meeting at a later time in the provincial area alone.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Dr. Bai.

My first questioner is Mr. Paproski. I think it appropriate, inasmuch as he is hosting us in his home town.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Chairman.

I am not going to be patronizing to Edmonton Immigration Services, because I know the organization. I know what kind of job it does, but I think it is one of the models we should be looking at very carefully.

You will notice some of the patrons and the members of the board and also the people they have on staff believe in affirmative action. They have many visible minorities on staff, so they are doing a very good job.

Dr. Bai, could you tell us where you get most of your financing for your organization?

Dr. Bai: At the moment we have a fee-for-service arrangement with the CEIC and the Settlement Council. We employ counsellors on that basis. We get a little more than one-third of our funding from Alberta Manpower. Most of our staff—that is, senior staff—are employed through them: the Settlement Council and the CEIC. Then, as a citizenship multi-population area, we get a small amount from Secretary of State.

Last year we operated a casino in the Province of Alberta as a charitable organization. We raised about \$59,000, which I understand was the largest amount any agency made.

Then, of course, we also provide an interpretation service to the municipal courts. We have close to 800 cases throughout the year. We have special staff and volunteers, so we also get a small fee from that service. And there are members' contributions.

As an agency, we do a very large amount of work, but we are very little known because we do not have the means to advertise what we are doing.

Mr. Paproski: Do you advertise in the various ethnic press publications?

Dr. Bai: No. We do not have the funding to do this. This is one of those areas where we do not get funded at all.

Mr. Paproski: What is your total budget, let us say for 1982-1983?

[Traduction]

élus et les fonctionnaires; des organismes publics et privés s'occupant de l'établissement et de l'intégration des Néo-Canadiens; et des professionnels, par exemple, des professeurs d'universités spécialisés dans le domaine.

Le groupe de travail, qui se réunirait au moins deux fois par année, aurait pour objet de conseiller une politique et certains programmes spécifiques conçus pour atteindre les objectifs décrits ci-dessus. Nous avons également l'intention d'avoir une réunion du même genre par la suite, au niveau provincial.

Je vous remercie beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Bai.

M. Paproski aura le premier tour. C'est opportun puisqu'il nous accueille dans sa ville.

M. Paproski: Merci, monsieur le président.

Je n'ai pas besoin de vanter votre association, car je connais le travail qu'elle fait et je crois que c'est même l'un des modèles que nous devrions étudier attentivement.

Vous remarquerez que certains des clients et des membres du conseil d'administration, de même que certains employés, croient en l'action positive. Il y a beaucoup de membres des minorités visibles parmi le personnel; l'Association fait donc du très bon travail.

Monsieur Bai, pourriez-vous nous dire quelle est votre principale source de financement?

M. Bai: À l'heure actuelle, nos services sont rémunérés conformément à un accord avec la C.E.I.C. et le conseil d'établissement. Nous engageons les conseillers suivant cette formule. Nous recevons un peu plus du tiers de nos fonds de Main-d'oeuvre Alberta. La plupart de nos employés—c'est-à-dire les cadres—sont engagés par le conseil d'établissement et la C.E.I.C. Nous recevons également une petite subvention du Secrétariat d'État en vertu du programme de la citoyenneté.

L'an dernier, nous avons tenu un casino dans la province de l'Alberta et nous avons recueilli environ 59,000 dollars, le plus gros montant recueilli par une oeuvre de charité, semble-t-il.

Nous fournissons également des services d'interprétation devant les cours municipales. Nous avons aidé dans quelque 800 dossiers cette année. Nous avons des employés et des bénévoles à cet effet et nous recevons une légère rémunération pour ce service. Il y a aussi les contributions des membres.

Nous faisons aussi beaucoup de travail comme agence, mais on nous connaît mal parce que nous n'avons pas les moyens de faire de la publicité là-dessus.

M. Paproski: Faites-vous de la publicité dans les divers journaux ethniques?

M. Bai: Non, nous n'avons pas d'argent pour le faire. C'est un domaine pour lequel on ne reçoit rien.

M. Paproski: Quel est votre budget total pour 1982-1983?

[Text]

Dr. Bai: We have a total budget of about \$250,000. We service roughly over 3,000 clients and have about 5,000 client hours.

Mr. Paproski: I notice you said you would like to see the federal government establish a full ministry of multiculturalism. Could you elaborate a little bit on that?

Dr. Bai: Yes. Basically, we feel there is still too much division in the minds of Canadians. Often there are Canadians and there are immigrants. When we talk about some of our issues at the public level, we always talk about ourselves as Canadians. So far as we are concerned, all landed immigrants are new Canadians, but invariably it comes to "you people", which means immigrants. Again there is a division.

We would like to see this symbolic bridging between the so-called visible minority and Canadians. We embrace a strong, symbolic commitment at the federal level, where there is a multicultural ministry which could look after all Canadians, not just immigrants or ordinary Canadians. We do not like this division.

At the present time, the workings of the federal government reinforces this kind of mechanism. If you look at it in terms of settling an area, it is looked after by the federal Canadian Manpower and Immigration Commission. Integrations are looked after by the Secretary of State. If you look at certain aspects, they are also under the Ministry of Communications, because it deals with language and so on. It is all divided. Yet it should be looked upon as all Canadian.

• 0925

We feel that symbolically, that is a very important way. We as a nation are committed to multiculturalism as a way of life, so that all Canadians can have equal access to opportunity, while at the same time preserving their heritage. That means multiculturalism. Therefore we would like to see a very strong commitment that way, both symbolic and in the real sense. That will help us to look at these problems in a more integrated way, not a fragmented way. This will make an enormous contribution, we believe.

Mr. Paproski: Thank you.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

One of your initial suggestions was to do away with fragmentation. I do not know whether my question would lead to further fragmentation, but let me test it anyway. One of the suggestions received by this committee from a previous witness was related to what they saw as the necessity for what we might term pre-immigration orientation, or some other concept. The idea is that after a person receives his visa to immigrate to Canada, he is basically left on his own until he comes to Canada; there is no bridging mechanism at that stage. The suggestion has been given that if there were some sort of orientation to the different jurisdictions in Canada and

[Translation]

M. Bai: Nous avons un budget d'environ 250,000 dollars. Nous desservons à peu près 3,000 clients et avons quelque 5,000 heures-clients.

M. Paproski: Vous voudriez que le gouvernement fédéral crée un ministère du multiculturalisme. Pourriez-vous être plus explicite?

M. Bai: Certainement. Nous croyons que dans l'esprit des Canadiens, il y a trop de distinctions. On pense aux Canadiens d'un côté et aux immigrants de l'autre. Quand on parle de certains de ces problèmes en public, on se dit toujours Canadiens. Pourtant, à nos yeux, tous les immigrants reçus sont des Néo-Canadiens, mais on les interpelle encore en disant: «vous, les immigrants». On fait donc une distinction.

Nous aimerions donc qu'on rapproche cette minorité dite visible et les Canadiens. Nous sommes en faveur d'un engagement solide du gouvernement fédéral qui créerait un ministère du Multiculturalisme s'occupant de tous les Canadiens, pas seulement des immigrants. Nous n'aimons pas cette distinction.

A l'heure actuelle, les rouages du gouvernement fédéral renforcent cet état d'esprit. Quand on cherche à s'établir dans une région, c'est la Commission fédérale de l'emploi et de l'immigration du Canada qui s'occupe de vous. Quand il est question d'intégration, c'est le Secrétariat d'État qui s'en occupe. D'autres aspects relèvent du ministère des Communications, par exemple les questions de langues. Tout est compartimenté. On devrait pourtant considérer tous ces gens comme des Canadiens.

Nous croyons que ce serait un geste symbolique très important. Notre pays a choisi le multiculturalisme comme mode de vie, donc tous les Canadiens peuvent avoir les mêmes chances tout en préservant leur patrimoine. C'est cela le multiculturalisme. Nous voudrions donc que le gouvernement fasse un geste très significatif à la fois symbolique et concret. Cela nous aidera à considérer tous ces problèmes comme un tout et non pas comme divers morceaux d'un casse-tête. Nous croyons que cela apportera beaucoup.

M. Paproski: Merci.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

L'une de vos premières suggestions a été de cesser cette fragmentation. Je crains que ma question ne l'augmente au contraire, mais je vous la pose tout de même. Le Comité s'est fait suggérer par un autre témoin qu'il fallait absolument avoir une forme d'orientation avant l'immigration. On trouve qu'après avoir donné les visas d'immigrants, on laisse les gens se débrouiller seuls jusqu'à leur arrivée. Rien ne permet de faire le pont. On a suggéré que s'il y avait une sorte d'initiation aux diverses juridictions au Canada, à la législation canadienne, et à d'autres institutions du genre dans nos ambassades ou nos hauts commissariats, cela faciliterait l'adaptation.

[Texte]

the laws of Canada and a few things at, say, our embassies or high commissions, that would make adjustment a lot easier.

What do you think of that suggestion? How would you respond to it? Are you aware of any country that does offer that kind of preparation?

Dr. Bai: I know that the Australian government does some...

As you know, there are roughly three models of immigration process. One is that of the United States, which is based on the law. Of course, the Australian model is... in a federal minister, with very extensive community consultation. I believe the Canadian model falls in between there. We have now begun consultations with both provincial and community groups, but until recent times that had never been the case; it was strictly in the minister's jurisdiction.

Although we very much depend on immigration, very little has been known about the nature of immigration, the nature of the contribution that immigrants have made to Canada, and so on, up until now. Since 1976, there have been the beginnings of consultation. As you can see, my third recommendation strongly endorses a much stronger consultation mechanism between the federal and community groups, as well as professional groups. We do need this.

To go back to your question, I believe it is not workable, for two reasons. As you know, most immigrant selection is still done by Manpower people, who look strictly at the economic needs of Canada. There is a fundamental... What we are looking at is the fact that these people are coming not only in an economic sense, but as family members, as individuals, to contribute, to become Canadians. I think that is what we are looking at when we talk about integration. We are not interested just in employment per se, and the Manpower jurisdiction covers only that issue.

Number two is that when they come to Canada there is no prior determination of where they are going. It is more or less decided upon their arrival in Canada what province they will be going to. So I do not think that is possible.

Third, as you know, there are three levels of government in Canada. It takes people almost three to five years to understand how it works. To assume that that could be done in the pre-arrival time is a bit naïve. We have a very complex system of court determination of what are provincial, federal and municipal powers, jurisdictions, and so on. Many of the immigrants we are getting... especially refugees—and that is the first fact that makes it impossible, sometimes. These people sometimes spend almost three years in refugee camps. They have been pushed around; their lives were threatened. Even if they get a visa to come to Canada, they still do not know, until they arrive in Canada, that they are coming here. That is how precarious their existence is. So expecting that they are going to get some kind of pre-immigration into Canadian customs and so on, and the complex system of government and social customs and so on, is a bit far-fetched.

I do not think we have the resources to do that. I think it would be better if we could support agencies like ours to do

[Traduction]

Que pensez-vous de cette suggestion? Que répondriez-vous à cela? Savez-vous si certains pays offrent une telle préparation?

M. Bai: Je sais que le gouvernement australien en fait un peu.

Vous savez qu'il existe en gros, trois types de processus d'immigration. Il y a le type américain qui repose sur la loi; le type australien a un ministère fédéral et une intense consultation de la collectivité. Nous croyons que le type canadien tombe quelque part entre les deux. Il y a maintenant de la consultation avec les gouvernements provinciaux et les groupements communautaires, mais c'est tout nouveau; auparavant, c'était là un domaine du seul ressort du ministre.

Même si nous dépendons énormément de l'immigration, nous connaissons peu ce qu'est l'immigration et le genre de contributions qu'ont apportées les immigrants au Canada, jusqu'à nos jours. Depuis 1976, on a commencé à consulter un peu. Ma troisième recommandation vise un mécanisme de consultation beaucoup plus solide entre le gouvernement fédéral, les groupements communautaires et les professionnels. Nous en avons besoin.

Pour en revenir à votre question, je crois qu'un tel système serait inapplicable, pour deux raisons. Comme vous le savez, les immigrants sont choisis pour la plupart par des agents de la main-d'œuvre qui ne se préoccupent que des besoins économiques du Canada. Or, nous négligeons le fait que ces personnes viennent ici non seulement pour des raisons économiques, mais aussi pour contribuer au pays, pour devenir Canadiens, seules ou avec leurs familles. C'est à cela que nous pensons quand nous parlons d'intégration. Nous ne nous intéressons pas seulement à l'emploi même, et c'est pourtant la seule chose qui préoccupe la Commission de l'emploi.

De plus, les immigrants ne décident pas avant d'arriver où ils s'établiront. C'est une fois ici seulement qu'ils décident dans quelle province ils iront. Je crois donc que ce serait impossible.

Finalement, il ne faut pas oublier qu'il y a trois paliers de gouvernement au Canada. Il faut en général aux gens de trois à cinq ans pour en comprendre le fonctionnement. Présumer que cela pourrait se faire avant leur arrivée serait faire preuve de naïveté. Nous avons un système judiciaire assez complexe pour déterminer quels sont les pouvoirs et attributions des gouvernements provinciaux, fédéral et municipaux. La plupart des immigrants qui arrivent ici, surtout les réfugiés... C'est une première impossibilité. Ces gens ont souvent passé presque trois ans dans des camps de réfugiés. Ils ont été bousculés; on les a menacés. Même s'ils ont reçu un visa pour venir au Canada, ils ne sont pas convaincus, jusqu'à leur arrivée, qu'ils partiront vraiment. Leur existence est précaire à ce point. Si vous croyez donc qu'ils vont pouvoir être initiés avant leur départ au système complexe de gouvernements et à nos mœurs, et à tout le reste, vous vous faites des illusions.

Je ne crois pas non plus que nous ayons les ressources pour le faire. Ce serait beaucoup mieux de financer des organismes

[Text]

that kind of work in Canada upon their arrival. It would be far less costly, because we are volunteers. We could explain it to them. They are also coming to Canada now with that kind of commitment; they know where they are staying and so on.

That would be my answer to you.

• 0930

Mr. Lewycky: You mention in your brief that you have a special Korean project. I wonder if you could maybe elaborate a little bit on the genesis of that project and whether you see this as being a model for any other group, or is this meeting a very special need for these senior citizens you talk about?

Dr. Bai: On the one hand, they are special; on the other hand, they are not special. This is one of the problems.

As you know, a Settlement Adaptation Program began in 1974—that was federal decision-making. So we do have a fairly large number of seniors who are Canadians, who have been in Canada for 10 years or more—some less than 10 years... but they have not received their citizenship. They have not had language training.

For example, I was talking yesterday to one of the leaders in the Portuguese community. He was telling me that there are over 1,200 Portuguese seniors and fewer than 100 of them have citizenship. They have been here over 10 years. So this is what the problem is.

We decided to use the Korean seniors as a model to do two things: one, an acquirable life skill, that is, to teach conversational English along with social skills, so that they could at least function in this society. It would be the minimum—not teaching English grammar alone, but more along the line of daily conversation, something of the nature of Canada and so on. So that was one.

The second one was the decision to create some form of job corps, so they could pool their skills and talents and experiences together. Then, they could begin to work as a unit. As you know, seniors often show the way as babysitters and so on. So we decided to pull them out and work together. Many of them, for example, do beautiful brush paintings. One senior, who is 76 years old, never painted in his life until he came to Canada, which was about six years ago. He is one of those late bloomers and a first-rate painter. So we have talent and skills. If they could begin to organize, with our assistance, they could begin to contribute to themselves and contribute to Canada, and their life could be more meaningful. So that is why we decided to experiment. It is one of our attempts to—we call it a mothering program to assist the communities to help themselves.

Mr. Lewycky: Would you be in any way aware of any type of numbers? You mentioned that one of the problems is that there are many, many immigrants here who have not taken out Canadian citizenship. Do you have any ballpark idea that

[Translation]

comme le nôtre qui font exactement la même chose au Canada à leur arrivée. Cela coûterait moins cher aussi, puisque nous sommes des bénévoles. Nous pourrions leur expliquer cela. En plus, une fois qu'ils sont ici, ils savent alors où ils vont s'installer et il y a une sorte d'engagement.

Voilà ma réponse.

M. Lewycky: Dans votre mémoire, vous parlez d'un projet spécial pour les Coréens. Pourriez-vous nous donner des détails sur l'origine de ce projet et nous dire si, à votre avis, il pourrait servir de modèle pour d'autres groupes? À moins qu'il ne réponde à des besoins très spéciaux de ces personnes âgées dont vous parlez?

M. Bai: Ces personnes âgées sont spéciales d'une certaine façon et pas spéciales du tout d'une autre. C'est l'un des problèmes.

Vous savez qu'en 1974 le gouvernement fédéral a décidé de lancer un programme d'adaptation et d'établissement. Par conséquent, un nombre assez important de personnes âgées sont canadiennes et sont ici depuis au moins dix ans—certains depuis un peu moins longtemps—mais qui n'ont pas acquis la citoyenneté. Elles n'ont jamais suivi de cours de langue.

Par exemple, je discutais hier avec l'un des représentants de la communauté portugaise. Il me disait qu'il y a plus de 1,200 Portugais âgés mais que moins de 100 d'entre eux ont la citoyenneté. Ils sont pourtant ici de puis plus de dix ans. C'est un problème.

Nous avons donc décidé d'utiliser les Coréens âgés pour essayer de faire deux choses: la première, c'est de leur montrer suffisamment d'anglais pour qu'ils puissent se débrouiller et leur montrer aussi certains us et coutumes afin qu'ils puissent fonctionner dans la société. C'est vraiment un minimum. On ne leur enseigne pas seulement la grammaire anglaise, mais plutôt des dialogues de conversation courante.

La seconde était de former une sorte de corps de travail en regroupant les connaissances, les dons et l'expérience de chacun. Ils pouvaient donc tous travailler ensemble comme une unité. Par exemple, vous savez que les personnes âgées sont souvent d'excellents gardiens d'enfants, etc. Nous avons donc décidé de les faire travailler ensemble. Plusieurs d'entre eux, par exemple, font de merveilleuses peintures. L'une de ces personnes, âgée de 76 ans, n'avait jamais peint avant son arrivée au Canada, il y a environ six ans. C'est l'un de ces talents tardifs et un excellent peintre. Ces gens ont donc du talent et des capacités. S'ils pouvaient s'organiser, avec notre aide, ils pourraient commencer à contribuer au pays, ce qui rendrait en même temps leur vie beaucoup plus enrichissante. Voilà pourquoi nous avons décidé de tenter l'expérience. C'est donc un essai, un programme pour aider les communautés à s'aider elles-mêmes.

M. Lewycky: Savez-vous combien il y en a? Vous avez dit que l'un des problèmes, c'est que beaucoup d'immigrants ne demandent pas la citoyenneté canadienne. Avez-vous au moins une vague idée de leur nombre? Ce serait intéressant.

[Texte]

would have come to your attention? This is interesting information.

Dr. Bai: Among the people who came prior to the early 1970s, the bulk of Canadians who are, you could say —many have not taken out citizenship. I do not have a ballpark figure for you, but we are trying to do it in the Edmonton Centre area, the Edmonton core area, where the largest number of immigrants are now at the moment . . . We feel there are close to 8,000 to 12,000 people in this category, but that is again rough guessing on our part, just a part of the rough sample that we have done.

Mr. Lewycky: One final question, then. You mentioned in response to the questions of Mr. Paproski that you are not able to advertise in the ethnic media because of the cost. What means are you able to use with your limited finances, at the present time, to reach into some of these ethnic groups to let them know about your services?

Dr. Bai: Basically we use client contacts, board contacts, and also some of the agencies. We work with them; they are a sort of word-of-mouth advertising for us. But we do find that clients who have been coming to the citizenship program, for example—they have been almost 10 years in Edmonton; they have never heard about it. Why have they not heard about it? They needed it so desperately a few years ago. Why are they not able to do this? We are finding that we are well known in one neighbourhood, but less well known in others. We are so little known to the people who need real help.

• 0935

One of the interesting problems . . . and this is what I want your committee to look into very clearly and very strongly—when you run a voluntary agency, to go to federal as well as provincial funding agencies to ask for adequate funding for what we call human services, or even funding for adequate staff salary—it is as though we are somehow committing a sin. They think we ought to operate with nothing. You cannot do that either. We have over 209 volunteers we utilize, but we do need a very strong ethnic . . . staff who could advise as well as to the day-to-day work of the advisory board and the day-to-day work of the agencies. So we do need very strong support, but we are grossly underpaid, and these people by and large, even though they are staff, work like volunteers. It is not uncommon to work 16 and 17 hours. If you come to our office, we are like a central railway station: people are sitting on top of each other. That is how cramped we are.

Mr. Lewycky: So you feel there is a necessity for funding to be provided for advertising in the ethnic press about services such as you have.

Dr. Bai: Yes.

Ms Hurd: Could I add to that please, Mr. Lewycky? We are beginning to contact the media, and particularly the CBC. We have been in contact with some of the CBC reporters who are becoming interested in this area, and we would hope to see the CBC as a national radio and television corporation pick up on the whole area of multiculturalism and not only advertise for

[Traduction]

M. Bai: Beaucoup de ceux qui sont arrivés avant le début des années 70 n'ont pas demandé la citoyenneté. Je n'ai aucun chiffre même très approximatif à vous donner, mais nous essayons de recenser ces gens qui se trouvent dans le centre d'Edmonton, car c'est là où il y a le plus grand nombre d'immigrants en ce moment. Nous croyons que près de 8,000 à 12,000 personnes se trouveraient dans cette situation, mais c'est là pure conjecture de notre part, une extrapolation à partir d'un échantillon grossier.

M. Lewycky: Une dernière question, alors. En réponse aux questions de M. Paproski, vous avez dit être incapables de faire de la publicité dans les journaux ethniques à cause de ce que cela coûte. Par quel moyen alors, étant donné votre budget limité, pouvez-vous faire connaître vos services à ces groupes ethniques?

M. Bai: Par nos contacts avec les clients et avec certains organismes. Notre publicité se fait de bouche à oreille. Nous nous rendons compte toutefois que certains clients qui participent au programme de citoyenneté et qui sont à Edmonton depuis presque dix ans n'ont jamais entendu parler de nous. Pourquoi? Ils avaient pourtant désespérément besoin de nous il y a quelques années. Pourquoi ne sont-ils pas au courant? Nous sommes très connus dans certains quartiers, mais beaucoup moins dans d'autres. Souvent, ce sont ceux qui ont vraiment besoin d'aide qui nous connaissent le moins.

L'un des problèmes intéressants d'une agence bénévole . . . et je voudrais que votre Comité étudie la question . . . c'est qu'on a l'impression de commettre un péché quand on s'adresse au gouvernement fédéral ou au gouvernement provincial pour obtenir une subvention suffisante pour assurer certains services humains ou un salaire décent aux employés. On semble croire que nous devrions fonctionner sans le sou. C'est impossible. Nous utilisons plus de 209 bénévoles, mais nous avons besoin d'employés stables et d'origines ethniques diverses pour nous conseiller et pour faire le travail quotidien du conseil consultatif et des organismes. Nous avons donc besoin d'un appui financier solide et, pourtant, nous sommes très mal payés et ces employés, malgré leur statut, travaillent comme des bénévoles, car il n'est pas rare de travailler 16 ou 17 heures par jour. Vous devriez voir notre bureau, c'est comme une gare centrale. Les gens s'entassent les uns par-dessus les autres.

M. Lewycky: Vous croyez qu'il serait donc nécessaire de vous verser des fonds pour annoncer vos services dans la presse ethnique.

M. Bai: Oui.

Mme Hurd: Permettez que j'ajoute quelque chose, monsieur Lewycky? Nous sommes en train de communiquer avec les médias, entre autres Radio-Canada. Nous avons établi le contact avec certains journalistes de Radio-Canada qui commencent à s'intéresser à cette question et nous espérons que la Société Radio-Canada, puisqu'elle est notre réseau national de radio et de télévision, s'occupera des affaires

[Text]

our little agency but for the needs of the immigrants across Canada.

The Chairman: I think there is a supplementary.

Mr. Paproski: Just one little supplementary here, if I may. As a volunteer service that you people provide, why would not the different ethnic press take up your work and advertise as a community service? I just cannot understand why the different ethnic papers would not say: Well, look, we are going to give you this free of charge; give us a clip here and there of what you are doing, when you are doing it, when your meetings are. This is very important, and it surprises me that the ethnic press would want advertising money from an organization such as yours.

Ms Hurd: Could I comment on that, Mr. Paproski? I am fairly new with the agency and certainly see this as a priority. The agency is not very old. It has been so busy just getting organized that the people associated with it have not had a chance really to concentrate on public relations. We had made some initial contacts with the various ethnic newspapers now, and we hope they will be able to pick up on some free advertising or public service announcements. So this is down the road. We are beginning to work in this area. I have not had a chance to discuss that yet with my board chairman, you see.

Mr. Paproski: Thank you.

Dr. Bai: Many of them are still operating on a shoe-string basis. So it is not that easy, although right now we have in this city an ethnic press association. They just formed it as of last September. So we are giving it a concerted effort. But to give you one example, many of the ethnic press still have a difficulty—your committee could look into this—getting adequate advertising business from both the federal and provincial municipal governments. When they make important announcements such as on an election and so on, sometimes they still do not use the ethnic press enough. They do not get enough dollars from the government advertising revenue. This is one area you may have to look into: that they get a fair share of it. If they could get government support, municipal, provincial and federal, important announcements could be also announced through the ethnic press. If they could get that kind of business I think they could do a better job of advertising some of the volunteer agencies and so on; but they have not been getting enough support in that area. That is my understanding.

Mr. Paproski: Not from the federal nor from the provincial?

Dr. Bai: And especially from the municipal, also.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Mr. McCauley, please.

Mr. McCauley: First of all, let me add my voice to Mr. Paproski's voice in congratulating you for the excellent work you are obviously doing. Mr. Paproski, ad nauseum, I might say, has told us what wonderful people you are, and we have

[Translation]

multiculturelles et fera connaître non seulement notre petite agence, mais aussi les besoins de tous les immigrants au Canada.

Le président: Je crois qu'on veut poser une question supplémentaire.

M. Paproski: Oui, s'il vous plaît. Comme vous offrez vos services bénévolement, pourquoi la presse ethnique ne ferait-elle pas sa part et ne vous annoncerait-elle pas comme un service à la communauté? Je ne peux pas croire que les divers journaux ethniques vous refuseraient de passer un petit entrefilet gratuitement pour annoncer ce que vous faites, où et quand se tiennent vos réunions. C'est très important et je m'étonne que les journaux ethniques exigent de l'argent pour la publicité d'une association comme la vôtre.

Mme Hurd: Puis-je vous répondre, monsieur Paproski? Il n'y a pas longtemps que je travaille à l'association et je considère cela comme une priorité. L'association n'existe pas depuis très longtemps. Ceux qui se sont occupés de son organisation avaient trop à faire pour pouvoir se concentrer sur les relations publiques. Nous avons déjà pris un premier contact avec les divers journaux ethniques et nous espérons pouvoir profiter d'un peu de publicité gratuite. Cela viendra. Nous commençons à nous en occuper. Vous comprenez, je n'ai pas encore eu l'occasion d'en discuter avec le président du conseil d'administration.

M. Paproski: Merci.

M. Bai: La plupart de ces journaux ont un budget minime. Ce n'est donc pas si facile même si nous avons maintenant ici une association des journaux ethniques. On vient de la former en septembre dernier. Nous faisons quand même des efforts concertés. Mais, pour vous donner un exemple, beaucoup de journaux ethniques ont du mal à vendre des espaces publicitaires aux gouvernements fédéral, provincial et municipal. Même lorsque ces derniers ont une déclaration importante à faire, comme l'annonce des élections, ils ne font pas toujours appel à la presse ethnique. Cette presse ne reçoit pas sa part des dépenses publicitaires gouvernementales. Vous devriez étudier cette question-là aussi. Avec l'appui des gouvernements municipal, provincial et fédéral, la presse ethnique pourrait également profiter des réclames importantes. Je crois que, si elle pouvait jouir de ce genre de revenus, elle pourrait annoncer certains organismes bénévoles. Malheureusement, ce n'est pas le cas. C'est mon interprétation.

M. Paproski: Ni du gouvernement fédéral, ni du gouvernement provincial?

M. Bai: Et pas davantage du gouvernement municipal.

M. Paproski: Merci.

Le président: Monsieur McCauley, s'il vous plaît.

M. McCauley: Tout d'abord, permettez-moi de me joindre à M. Paproski pour vous féliciter de l'excellent travail que vous faites de toute évidence. M. Paproski vous a vantés à n'en plus finir et nous avons cru que c'était du chauvinisme politique;

[Texte]

tended to dismiss that as political chauvinism, but we are beginning to think he is right. After all, you did elect a Liberal mayor, so you must be pretty nice people.

• 0940

Mr. Paproski: On a point of order.

The Chairman: Yes.

Mr. Paproski: Small *c* liberal.

The Chairman: Small *c* liberal.

Mr. Paproski: It is so small that I do not think you will ever see it.

The Chairman: You mentioned that your budget is \$250,000, and you broke it down according to the source of that funding. Can you break it down into the amounts from the various federal agencies, such as Secretary of State and CEIC? How much of that \$250,000 is from those various federal sources?

Dr. Bai: This year we received about \$30,000 from the Secretary of State to run the citizenship program. Compared with the number of people we put through the citizenship course, which is close to 800 persons, \$30,000 is peanuts.

Mr. McCauley: The specific question is how much of the \$250,000 can be traced one way or another to federal sources?

Dr. Bai: I said \$30,000 from the Secretary of State. We receive close to \$76,000 as a fee for service, but again, only fee for service. For all the other administrative things, we do not get paid, so it all has to come from volunteers. As you know, the amount of bookkeeping we have to do and so on . . . That is basically what we receive from federal sources.

Mr. McCauley: So approximately \$106,000.

Dr. Bai: Yes.

Mr. McCauley: And you have stated that you feel that is inadequate.

Dr. Bai: Grossly inadequate. This is one of the problems.

Mr. McCauley: Which raises the question how much is enough, and it raises another political question—small *p* political—that the government in that inadequate funding perhaps reflects the thinking of the people of Canada as a whole. For example, we have heard—and some of us on the committee with an immigrant background would put forth the argument—that previous generations of immigrants have not needed all these services; that they have done very well on their own, thank you very much. Why is it that today this generation of immigrants needs all these services, in your opinion?

Dr. Bai: I could answer in two ways. I do not think it is accurate to say that the previous generation of immigrants did well. In fact, if you look at the entire history of Canada, it is a struggle over this issue: new immigrants trying to become Canadian and they are discriminated against, and their trials and tribulations. A great deal of our history is written in that

[Traduction]

nous commençons toutefois à croire qu'il a raison. Après tout, n'avez-vous pas élu un maire libéral!

M. Paproski: J'invoque le Règlement.

Le président: Oui.

M. Paproski: Libéral avec un petit *c*.

Le président: Libéral avec un petit *c*.

M. Paproski: Il est si petit que je crois que vous ne vous en rendez jamais compte.

Le président: Vous avez dit avoir un budget de 250,000 dollars que vous avez réparti suivant les sources de financement. Est-ce que vous pouvez maintenant le répartir suivant les montants que vous recevez des divers organismes fédéraux comme le Secrétariat d'État et la CEIC? Quels montants de ces 250,000 dollars proviennent de ces diverses sources fédérales?

M. Bai: Cette année, nous avons reçu environ 30,000 dollars du Secrétariat d'État pour le programme de citoyenneté. Par rapport au nombre de personnes qui suivent ce cours, c'est-à-dire près de 800, 30,000 dollars ce n'est rien.

M. McCauley: Je veux savoir quelle part des 250,000 dollars provient du fédéral?

M. Bai: J'ai donc dit 30,000 dollars du Secrétariat d'État. Nous recevons près de 76,000 dollars pour services rendus. Pour toutes les tâches administratives, nous ne sommes pas payés; tout ce travail est donc fait par des bénévoles. Vous vous doutez de toute la tenue de livres, de la comptabilité qu'il faut faire, etc. Voilà en gros ce que nous recevons du gouvernement fédéral.

M. McCauley: Donc, environ 106,000 dollars.

M. Bai: Oui.

M. McCauley: Et vous avez dit que cela n'était pas suffisant.

M. Bai: C'est loin d'être suffisant. C'est l'un des problèmes.

M. McCauley: On doit donc se demander quel montant serait suffisant, ce qui soulève une autre question politique—avec un petit *«p»*—celle de savoir si le peu de fonds consentis par le gouvernement ne reflète pas l'opinion de la population canadienne. Par exemple, nous avons entendu dire—et certains membres du Comité qui sont issus d'immigrants avanceraient le même argument—que les générations précédentes d'immigrants n'avaient pas eu besoin de tous ces services, qu'ils s'étaient très bien débrouillés seuls. Pourquoi la nouvelle génération d'immigrants a-t-elle besoin de tous ces services, à votre avis?

M. Bai: Je pourrais vous donner deux réponses. Je ne crois pas qu'il soit exact de dire que les générations précédentes d'immigrants se sont bien débrouillés. Si vous regardez l'histoire du Canada, vous verrez que ce fut une lutte pour ces nouveaux immigrants qui essayaient de devenir Canadiens et contre lesquels il y a eu beaucoup de discrimination; c'est

[Text]

way, although sometimes we do not teach history in that way and just want to ignore the less well known consequences of some of the problems that we have as a nation.

Secondly, the problem in recent times is more acute for two reasons. From 1976 onward—if you look at the immigration statistics and so on, the majority of the so-called immigrants and refugees come from what you call Third World countries. They know neither our language nor our customs.

Until 1976, the majority of immigrants came from Europe. Those who came from Asia mostly came from the British Isles, so we had no problems in our mind. Then of course we shifted to eastern and central Europeans. So the greater immigration models are still based on European models. Then from 1976 onwards we were increasingly receiving from the Third World, so that was quite a different problem.

The calibre of immigrants who are coming is quite different. In the earlier part you received the basic right to support the agricultural development of the west, the development of mining and so on. Now on the point system, even refugees we select are highly trained professionals, who have spent their life being educated and developing skills. They come to this country with expectations... This is a land of political freedom, which they seek, and economic opportunities. When they arrive here, for various reasons, because they did not go to university here, or had no training here, or because they did not have the Canadian experience, they are not allowed to practise.

If you look at my third recommendation, our third recommendation deals precisely with that. Even in time of prosperity, before the 1980s, less than half of the new Canadians were under-employed, which means they were doing other than what they were professionally trained for. After the recent recession, these figures became alarmingly high.

• 0945

Even during times of prosperity, we underemployed less than half of the professional immigrants, the skilled people, compared to how they are trained. This becomes very critical. I am one of those who strongly believes that, in time of recession, we should bring in more immigrants—especially these types of immigrants—who bring not only money, skills and so on, but also create jobs. As you and I know, small businesses, immigrants' initiative and hard-working people created more jobs in the past. Just look at it. How many of the largest corporations, which we have been trying to bail out left and right, create jobs? In fact, it seems to me to be unarguable that these are the Canadians upon whom we will have to begin to depend and we will have to work with them to get out of this recession. That is my strong belief.

As you know, in the political way, we are divided as Canadians by backlash and so on. It becomes very unpopular, so you have to cut the immigration down. The only independ-

[Translation]

l'histoire de leurs peines et tribulations. Notre histoire s'est déroulée ainsi, même si parfois ce n'est pas ainsi qu'on l'enseigne, car on préfère feindre d'ignorer les conséquences moins bien connues de certains des problèmes qu'a rencontrés notre pays.

De plus, les problèmes récents sont plus aigus pour deux raisons. Depuis 1976, d'après les statistiques, la majorité des soi-disant immigrants et réfugiés proviennent de ce qu'on appelle les pays du Tiers monde. Ils ne connaissent ni notre langue, ni nos coutumes.

Jusqu'en 1976, la majorité des immigrants venaient d'Europe. Ceux qui étaient originaires d'Asie provenaient généralement des Îles britanniques, ce qui ne posait pas de problème. Ensuite, nous avons accueilli des Européens de l'est et du centre. Par conséquent, les grands modèles de l'immigration s'inspirent toujours de l'immigration européenne. Pourtant, depuis 1976, nous accueillons de plus en plus de gens du Tiers monde, ce qui pose un problème fort différent.

Les nouveaux immigrants ne sont plus du même calibre. Au tout début, vous aviez le droit fondamental de participer au développement agricole de l'Ouest, au développement minier, etc. Maintenant, avec le système de points, même les réfugiés que nous choisissons sont des professionnels très instruits qui ont passé leur vie à étudier et à acquérir des compétences. Ils arrivent ici plein d'espoirs... Voici le pays de la liberté politique, qu'ils recherchent, et des grandes possibilités économiques. Quand ils arrivent ici, pour une raison ou pour une autre, soit parce qu'ils n'ont pas fréquenté l'université ici ou qu'ils n'ont pas reçu de formation sur place, soit parce qu'ils n'ont jamais travaillé au Canada, on leur refuse le droit d'exercer leur profession.

Vous verrez que notre troisième recommandation traite expressément de ce problème. Même en période de prospérité, c'est-à-dire avant les années 1980, moins de la moitié des Néo-Canadiens étaient sous-employés, c'est-à-dire qu'ils faisaient un travail autre que celui pour lequel ils avaient été formés. Suite à la dernière récession, ces chiffres ont atteint un point critique.

Même en période de prospérité économique, la moitié des professionnels immigrants ont été sous-employés par rapport à leurs qualifications. Cela devient un gros problème. Je suis l'un de ceux qui croient fermement que, en période de récession, il faut accueillir davantage d'immigrants—et particulièrement ce type d'immigrants qui apportent non seulement des capitaux et des qualifications, mais qui créent également des emplois. Nous le savons bien, ce sont les petites entreprises, lancées à l'initiative d'immigrants et de gens courageux, qui ont créé le plus d'emplois. Il suffit de regarder. Combien, parmi les grosses entreprises, que nous renflouons à gauche et à droite, créent des emplois? Il est bien évident que nous allons devoir compter sur ces Canadiens-là et travailler avec eux pour nous sortir de la récession. J'en suis convaincu.

Vous le savez, sur le plan politique, les Canadiens sont divisés, il y a du ressentiment, etc. L'immigration devient très impopulaire et il faut donc la réduire. Les seuls immigrants

[Texte]

ent immigrants you allow now are people coming with \$20,000. Most of the immigrants, in fact, come with a fair deal of knowledge, skills and so on, and also with a fair bit of money. Usually they exhaust it within two years. This is one of the real tragedies. They are coming to this country to seek both freedom and economic opportunity. They are willing to contribute, but we do not have a mechanism.

Most of the professional associations do not have a reflective mechanism. They look at how to deal with the individual, just as we deal with immigrants as individuals. We do not look, as a society, at how to deal with these people. If you go in terms of architectural associations and so on, they will try to look at the individual; but it is not an individual problem—it is a society problem. How do we get these experienced persons to do this?

One of the biggest problems of professionals is that the employer would like to hire, let us say, qualified immigrants. There are two things that become problems. One is that he does not belong to this country's professional association, because he was not trained in this country. That is the number one strike. Number two is that because of this, they have no way of assessing how to trust a person—because for professionals, this is a most important issue: how do you trust a person; because the work requires an enormous amount of trust in a relationship. But there is no basis.

This is why I am asking for the third kind of resolution: the immediate affirmative action which will give us short-term basic employment so that we have a means for assessment, a means to test their credibility, their trust, and so on. In this way, there could be some mechanism to employ them after one year's experience. Professional people with 10 years' experience in architecture are told: you have no Canadian experience so you cannot be employed. Too much of this goes on in this country. There is too much waste.

The Chairman: Thank you, Dr. Bai. I will permit one short question, but the answer will have to be very short; otherwise we are not going to be able to go to my last questioner.

Dr. Bai: Yes, I will try to observe this. I get very heated, as you can see.

The Chairman: No, no, that was a good answer, and the length was justified. Do not worry about it.

One quick, final question. Are you an isolated organization, or do you have connections with other similar organizations throughout the country? Is there a network you are affiliated with?

Dr. Bai: At the moment, we have a rather loose—there is no national organization per se, although because of my capacity as a professor as well as chairman, I do make a fair amount of trips. I make a habit of going to see different cities' agencies and operations. I am familiar with them from Montreal to Ottawa to Vancouver. But most of the agencies, no. Even

[Traduction]

indépendants que vous acceptez aujourd'hui sont ceux qui possèdent plus de 20,000 dollars. De toute façon, la plupart des immigrants sont non seulement des gens compétents et qualifiés mais qui possèdent également pas mal d'argent. Malheureusement, ils épuisent ce capital en l'espace de deux ans et c'est là la grande tragédie. Ils viennent dans ce pays chercher la liberté et la prospérité économique. Ils sont prêts à apporter leur contribution, mais nous n'avons pas de mécanismes qui leur permettent de le faire.

La plupart des associations professionnelles n'ont pas de mécanismes de réflexion. Elles ne voient que l'individu, de même que nous ne prenons les immigrants qu'individuellement. Personne n'a de perspectives globales concernant l'immigration. Si vous prenez les associations d'architectes etc., elles vont se pencher sur ces cas individuels; mais ce n'est pas un problème individuel, c'est un problème de société. Comment faire?

L'un des plus gros problèmes dans les professions libérales est que l'employeur souhaite recruter des immigrants qui soient qualifiés. Deux choses y font obstacle. La première est que l'immigrant ne fait pas partie de l'association professionnelle canadienne car il n'a pas été formé dans ce pays. Voilà le premier obstacle. Le deuxième est que, pour cette raison, l'employeur ne dispose d'aucun moyen qui lui permette de juger le candidat, de déterminer si on peut lui faire confiance. En effet, à ce niveau, le problème est là: peut-on faire confiance à une personne, quand le travail exige un degré énorme de confiance, mais qu'on ne dispose d'aucun critère pour juger?

C'est la raison pour laquelle je propose cette troisième résolution: une action positive immédiate qui va donner des emplois de courte durée, permettant aux immigrés d'asseoir leur crédibilité, etc. De cette façon, ils pourraient trouver un emploi après une année d'expérience. Souvent on dit à des architectes qui ont dix années d'expérience: vous n'avez pas d'expérience canadienne et nous ne pouvons donc pas vous employer. Cela se produit bien trop souvent, c'est un énorme gaspillage.

Le président: Je vous remercie, monsieur Bai. Je vais m'autoriser une brève question, mais la réponse se devra être courte, autrement je n'aurai pas le temps de donner la parole à tout le monde.

M. Bai: Oui, je vais essayer de me restreindre. Je m'échauffe beaucoup, comme vous pouvez le voir.

Le président: Non, c'était une très bonne réponse et sa longueur était justifiée. Ne vous inquiétez pas.

Une dernière question rapide. Constituez-vous une association isolée ou bien avez-vous des liens avec d'autres organisations similaires dans le pays? Êtes-vous affiliés à une fédération?

M. Bai: En ce moment, nous formons une association plutôt lâche, car il n'y a pas de fédération nationale en soi, encore que je voyage beaucoup en ma capacité de professeur et de président. Je me fais un devoir d'aller voir les autres associations dans les différentes villes et je les connais de Montréal à Ottawa et d'Ottawa à Vancouver. Mais il n'y a pas de liens

[Text]

within the province, we do have inter-agency and so on, but it is an inadequate way to go. If you look at my third recommendation, it is to help this issue, as is my second recommendation.

Ms Hurd: May I add briefly to that, Mr. Chairman? This is the main reason for our final recommendation, sir: the recommendation about a national working group; because there is no national network looking at this problem. We would very much appreciate pushing this recommendation. There is a precedent at the federal level for this, dating back to 1979, when the Department of Health and Welfare, under Monique Bégin, commissioned a national child abuse study. The federal lawyer in charge of this followed just this procedure, by bringing together leaders from all over the country for a consultation which led to one of the best research papers and outcomes that the federal government has ever produced. We are very much hoping for the same type of thing from the visible minority group.

• 0950

The Chairman: Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Just a couple of short questions. Are racism and discrimination on the increase or on the decrease here in Edmonton and in Alberta?

Dr. Bai: I guess it depends on whose point of view you are looking at. I think one of the problems is that we do have problems of structural racism and these issues are often treated on a more overt level, not in a covert level. When on an overt level like the Keegstra affair or Mr. Stiles or the Ku Klux Klan and so on, it makes a big headline, so we think there is some kind of rise or decline. I think it is a mistake just to look at it that way.

The way I look at this, again, to solve racism, is to get at what I consider the multiculturalism principle way of creating better bridging between these so-called newcomers, so they could participate in the mainstream of life and so on. So I am looking more at the structural level. But I think racism is everywhere in Canada. We tend to think racism does not exist in Canada; it only exists in the United States, because of the blacks and so on. That is not true. In fact, we very much have the same kind of problem, on different levels.

Mr. Mitges: Do you think there is a correlation between the worsening of discriminatory treatment of minorities and our economy because of the downward trend of our economy, which means less jobs available and certainly a surplus workforce? Do you think there is a correlation between those?

Dr. Bai: Yes. There is always a tendency for these, and one of the things we would like to see is strong political leadership to counter these. Often in the past when this thing has occurred there has been much political leadership in an opportunistic way to worsen the situation. Naturally we would like to see something strong. With a federal multiculturalism in such a way as they indicated, we are not going to come to

[Translation]

avec la plupart des organisations. Même au niveau de la province, nous avons des contacts mais ce n'est pas la bonne façon de procéder. Si vous regardez ma troisième recommandation, elle concerne précisément cet aspect, ainsi que la deuxième.

Mme Hurd: Pourrais-je ajouter quelques mots à cela, monsieur le président? Ceci est la raison principale de notre dernière recommandation, celle qui demande l'établissement d'un groupe de travail national; il n'existe pas de réseau national qui se penche sur ce problème. Nous attachons beaucoup d'importance à cette recommandation. Il y a déjà un précédent au niveau fédéral à cela, qui remonte à 1979 lorsque le ministère de la Santé nationale, sous Monique Bégin, a commandité une étude nationale sur l'enfance maltraitée. Le juriste fédéral qui en était chargé a suivi exactement cette procédure, rassemblant les dirigeants de tous les pays pour une consultation, ce qui a débouché sur l'un des meilleurs documents de recherche que le gouvernement fédéral ait jamais produit. Nous espérons beaucoup que la même chose pourra se faire concernant les minorités visibles.

Le président: Monsieur Mitges.

M. Mitges: Quelques brèves questions. Est-ce que le racisme et la discrimination sont en augmentation ou en recul ici à Edmonton et en Alberta?

M. Bai: Cela dépend à quel point de vue vous vous placez. L'un des problèmes est qu'il existe un racisme structurel et que ces questions sont souvent débattues en plein jour. Lorsqu'il se produit une affaire comme l'affaire Keegstra ou celle de M. Stiles ou qui met en jeu le Ku Klux Klan etc, cela fait les grands titres des journaux et on en conclut qu'il y a recrudescence ou déclin. C'est une façon erronée de voir les choses.

A mon sens, pour résoudre le racisme, il faut emprunter la voie du multiculturalisme, de façon à créer de meilleures passerelles entre la société et ces nouveaux arrivants, de façon à ce qu'ils puissent mieux s'y intégrer. Il faut donc faire un travail structurel. Mais je crois que le racisme sévit partout au Canada. On a tendance à croire qu'il n'y a pas de racisme au Canada, qu'il n'existe qu'aux États-Unis, à cause des Noirs, etc. Ce n'est pas vrai et nous avons exactement le même problème, à un niveau différent.

M. Mitges: Pensez-vous qu'il y a une corrélation entre la recrudescence du racisme et la montée du chômage? Pensez-vous qu'il y a une corrélation?

M. Bai: Oui. C'est une tendance que l'on trouve et nous souhaitons justement une action politique pour la contrer. Trop souvent par le passé, lorsque ce genre de chose se produisait, des hommes politiques opportunistes attisaient le feu. Nous souhaitons donc une action ferme. Avec une politique de multiculturalisme comme celle que nous avons indiquée, on pourrait éviter ce genre de démagogie qui est un fléau.

[Texte]

that kind of a demagoguery in our society, because it creates too much hardship and too many broken hearts and all this.

Mr. Mitges: Just one final question. In your services one of the things you do is assist clients to obtain suitable living accommodation. How successful has your organization been in this respect?

Ms Hurd: Actually, we divide this responsibility with the other major settlement agency in Edmonton, which is Catholic Social Services. They have the mandate for helping clients to find accommodation. We have the mandate for orientation. We have worked very closely together. Only about 50% of the government-sponsored refugees, for instance, who are brought in request assistance through the social agency. They get very much better services all the way around when they work through an agency. When they go out with their own relatives or someone else they become the victims of unscrupulous landlords and many other problems, because they are not aware of the pitfalls to watch for.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

Dr. Bai, Ms Hurd, thank you very much for your attendance this morning. The information you have brought to us is most helpful. If in fact you have written notes that you used to make your presentation, we would appreciate your leaving them with us. I would like as well to invite you to forward to us any further information you feel might be useful to us.

Ms Hurd: May we mail to you our presentation? We thought rather than leaving a brief we would write it up after we had heard from the committee and found out what questions you wanted to address. So may we mail it to you?

The Chairman: Fine. Yes, please. Thank you.

Ms Hurd: Thank you.

Dr. Bai: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: The Chinese Graduates Association of Alberta is our next witness.

May I call on Miss Lily Tang and Mr. Ching-Wo Ng.

• 0955

[Traduction]

M. Mitges: Une dernière question. Vos services consistent notamment à trouver un logement correct pour vos clients. Dans quelle mesure y réussissez-vous?

Mme Hurd: En fait, nous partageons cette responsabilité avec l'autre organisme d'établissement à Edmonton, c'est-à-dire les Services sociaux catholiques. Celui-ci a pour mandat d'aider les clients à trouver un logement. Notre rôle est celui de l'orientation. Nous collaborons très étroitement. Seulement près de 50 p. 100 des réfugiés parrainés par l'État demandent l'aide de l'agence sociale. S'ils passent par une agence, ils obtiendront un bien meilleur service, alors que s'ils s'en remettent à leur parenté ou à quelqu'un d'autre, ils deviennent facilement les victimes de propriétaires sans scrupule et rencontrent beaucoup d'autres problèmes, car ils n'ont pas conscience des pièges à éviter.

Le président: Je vous remercie, monsieur Mitges.

Monsieur Bai, madame Hurd, je vous remercie beaucoup d'être venus ce matin. Votre contribution nous sera très utile. Si vous avez un texte écrit de votre présentation, nous vous serions reconnaissants de nous le remettre. Je vous invite également à nous faire parvenir tout autre renseignement qui pourrait nous être utile.

Mme Hurd: Pouvons-nous vous envoyer notre exposé par le courrier? Plutôt que de venir avec un mémoire, nous avions pensé le rédiger après coup, une fois que nous saurions quel point intéresse le Comité. Pouvons-nous vous l'envoyer?

Le président: Bien sûr. Je vous remercie.

Mme Hurd: Merci.

M. Bai: Je vous remercie infiniment, monsieur le président.

Le président: Nos prochains témoins sont l'Association des diplômés chinois de l'Alberta.

J'invite M^{lle} Lily Tang et M. Ching-Wo Ng à s'asseoir à la table.

Bienvenue à nos témoins. Des exemplaires de votre mémoire ont été distribués. Aux fins de l'audience de ce matin, nous supposons d'office que tous les membres du Comité ont lu votre mémoire. Je vous invite donc à nous le résumer, ce qui nous permettrait un dialogue de questions et réponses avant la fin de la séance.

Mlle Lily Tang (Association des diplômés chinois de l'Alberta): Merci, monsieur le président.

Je suis un des auteurs du mémoire qui vous a été envoyé par l'Association des diplômés chinois de l'Alberta. Notre association se compose en grande partie de membres des professions libérales. Les grands objectifs de notre association sont, d'une part, de favoriser les échanges culturels entre les Chinois et les autres groupes ethniques de l'Alberta et, d'autre part, de promouvoir le développement social au sein de la collectivité chinoise.

To our witnesses, welcome. We have copies of your brief, which have been circulated. For purposes of this morning's hearing, you may assume it has been read by the committee members. Accordingly, I invite you to highlight the brief for us, if you would, and to afford us the opportunity to engage in a question-and-answer period before the session is complete.

Miss Lily Tang (Chinese Graduates Association of Alberta): Thank you, Mr. Chairman.

I am one of the authors who forwarded the brief submitted by the Chinese Graduates Association of Alberta. This association is an organization made up mostly of professionals. The major objectives of the association are to enhance cultural exchange between Chinese and other ethnic groups in Alberta and promote social development within the Chinese community.

[Text]

Over the last 10 years, it has been successful in many cultural and community service projects, such as the Chinese Community Services Centre, which provides social services to local residents, immigrants and refugees; the *Chinese Horizon* community TV service; tax clinics for low-income families; publication of the *Social Services Directory of Alberta* in both English and Chinese, and promotion of English-Chinese bilingual education within the Edmonton public school system.

In the way of personal data, I would like to say that I am a native Canadian. I hold an MBA and am employed by the provincial government.

To my left is Ching-Wo Ng, who will respond to questions which your committee may ask. Ching is a first-generation Canadian who has been in Canada for 13 years. He is a lawyer by profession. Some of the others from our original group of eight are sitting in the audience. They include Tony Chow, James Mah, and Raymond Pah.

As you may have noticed from our covering letter to you, our brief has been endorsed by a number of local Chinese-Canadian organizations. The Chinese community in Edmonton has approximately 16,000 members, according to the latest census. The thirteen groups that gave us their endorsement cover the majority of this number. These groups are the Chinese Benevolent Association, the Chinese Businessmen's Association, the Chinese Canadian National Council (Edmonton Chapter), the Chinese Dramatic Club, the Chinese Senior Citizens' Association of Edmonton, the Der-Tse Family Relations of Alberta, the Edmonton Chinese Lions Club, the Edmonton Lee Society, the Edmonton Mah Society, the Hung Fung Athletic Club, the Gee Society, the Toishan Society and the Wong Benevolent Association.

I would like to draw this committee's attention to our major themes. These themes are directed to the future. We realize our concerns cannot be rectified overnight. Although our brief gives some examples of past severe discrimination, we do not want to focus your attention on what has occurred, as these events cannot be undone. Regarding the past, we want to forgive, but we cannot forget. We want to look forward to the future, a future with justice and equality.

The two major themes of our brief are, one, we want to concentrate on dealing with racial discrimination and hatred in their more subtle and indirect forms; and two, we want to address the evolving aspirations of minorities in their pursuit of becoming equal and accepted members of Canadian society.

Subtle discrimination is discriminatory action which is not necessarily preventable by our existing legislative framework. It may be intentional or unintentional. Their damaging effect on the recipient as well as society at large is equally severe.

[Translation]

Depuis dix ans, nous avons réussi à mettre sur pied de nombreux services culturels et communautaires comme le Centre des services communautaires chinois, qui fournit des services sociaux aux résidents locaux, aux immigrants et aux réfugiés; le service de télévision communautaire «*Chinese Horizon*», une clinique d'information fiscale pour les familles à faible revenu, un répertoire des services sociaux de l'Alberta en anglais et en chinois et la promotion de l'instruction bilingue en anglais et en chinois dans le réseau des écoles publiques d'Edmonton.

Sur le plan personnel, je précise que je suis née au Canada. Je détiens une maîtrise en administration des affaires et suis à l'emploi du gouvernement provincial.

Je vous présente, à ma gauche, Ching-Wo Ng, qui répondra aux questions que vous voudrez bien lui poser. Ching est un Canadien de première génération qui est arrivé au pays il y a 13 ans. Il est avocat de profession. Certains autres participants à notre groupe original de huit membres sont assis dans l'auditoire et incluent Tony Chow, James Mah et Raymond Pah.

Vous aurez lu dans la lettre explicative que nous vous avons envoyée que notre mémoire a été entériné par un certain nombre d'organismes locaux sino-Canadiens. Le dernier recensement nous a révélé que la collectivité chinoise d'Edmonton comptait approximativement 16 000 membres. Les 13 groupes qui ont souscrit à notre mémoire et qui représentent la majorité de ce nombre sont les suivants: la *Chinese Benevolent Association*, la *Chinese Businessmen's Association*, le *Chinese Canadian National Council* (Chapitre d'Edmonton), le *Chinese Dramatic Club*, la *Chinese Senior Citizens' Association* d'Edmonton, les *Der-Tse Family Relations* d'Alberta, le *Edmonton Chinese Lions Club*, la *Edmonton Lee Society*, la *Edmonton Mah Society*, le *Hung Fung Athletic Club*, la *Gee Society*, la *Toishan Society*, et la *Wong Benevolent Association*.

Je voudrais faire remarquer au Comité que les grands thèmes de notre groupement sont tournés vers l'avenir, puisque nous savons qu'il est impossible de redresser les torts du jour au lendemain. Bien que notre mémoire cite en exemple certains cas de discrimination très graves qui se sont produits, nous n'avons pas voulu nous arrêter sur ce qui est déjà passé, puisque l'on ne peut revenir en arrière. Nous voulons pardonner les fautes passées, sans toutefois les oublier. Nous voulons plutôt envisager un avenir qui soit juste et équitable.

Voici les deux grands thèmes de notre mémoire. D'abord, nous voulons nous pencher sur les formes plus subtiles et indirectes de discrimination et de haine raciales; ensuite, nous voulons nous arrêter aux aspirations que se donnent les minorités à la recherche d'un idéal d'égalité et d'acceptation comme membres de la société canadienne à part entière.

La discrimination subtile consiste en des actes discriminatoires qui ne peuvent pas nécessairement être empêchés par la structure législative actuelle. Elle peut être intentionnelle ou non. Son effet est aussi gravement préjudiciable sur la personne visée que sur la société en général.

[Texte]

[Traduction]

• 1000

Equitable participation means contributing as well as sharing. Every group in Canada should get similar rates of return for their contribution. We would like to see minority groups who have contributed to the development of Canada receive their just share of benefits from this society.

This year marks the 125th anniversary of Chinese presence in Canada. We have been here longer than Confederation's history. Throughout the years, we have substantially contributed to Canada's growth. We have opened up the west by building Canada's railroads and by working in the mines. We have fought and died for Canada in its major wars. We have paid taxes.

We are not alone; other minority groups have played similar roles. What we lack, however, is participation in the sharing of the fruits of our labour. One of the greatest inequities is the lack of minority representation in the decision-making process in both public and private sectors throughout our history. Past experience shows that merit alone does not give visible minorities access to the decision-making process.

To address our concerns about subtle discrimination and inequitable sharing, our brief has specified certain recommendations. We will now summarize these.

Existing legislation is not effective enough to resolve problems in deterring and penalizing the actions of those bent on spreading racism and hatred. We recommend amendments to the Criminal Code whereby it would be easier to prosecute those who deliberately advocate and spread racial hatred.

Secondly, the portrayal of minorities in the media is rare. When shown, the images tend to be distorted. There should be objective portrayals of minorities in government literature and advertising. We would also like to see qualified minority members appointed to the CRTC. Such appointments would signal to both media and private industry the government's serious concern about objective portrayals of visible minorities.

We feel the potential of minorities is not fully utilized in the working place. In the absence of monitoring, discriminatory treatment leads to societal discord as well as to personal dissatisfaction. We do not, however, advocate affirmative action for a number of reasons. It is self-defeating, because it is discrimination in reverse; it debases individual initiatives and achievements, and it encourages dependency on such policies.

We recommend the government take up its leadership role by ensuring that existing human rights legislation in the employment area be vigorously enforced and by strictly adhering to the principle of equal opportunity in hiring and promotion. We are not asking for special treatment; we are

Participer à part égale, cela veut dire contribuer tout comme partager. Tous les groupes au Canada devraient voir leur contribution leur rapporter la même chose qu'aux autres. Nous voudrions que les groupes minoritaires ayant contribué au développement du Canada reçoivent de la société une juste part des profits.

Cette année marque le 125ème anniversaire de la présence des Chinois au Canada. Notre présence ici remonte donc à plus loin que la Confédération. Au fil des ans, nous avons contribué de façon considérable à la croissance du Canada: nous avons ouvert la voie vers l'ouest en construisant les chemins de fer canadiens et en travaillant dans les mines. Nous nous sommes battus et sommes morts pour le Canada au cours des grandes guerres. Nous avons toujours payé nos impôts.

Mais nous ne sommes pas les seuls; d'autres groupes minoritaires ont joué des rôles semblables. Ce qu'il nous manque, cependant, c'est de participer au partage des fruits de notre labeur. L'une des grandes injustices, c'est le manque de représentation minoritaire dans le processus de prise de décisions du secteur public et du secteur privé tout au long de l'histoire. Notre expérience passée nous a fait constater que le mérite seul ne donne pas aux minorités visibles l'accès au processus de prise de décisions.

Notre mémoire précise certaines recommandations qui touchent nos préoccupations relativement à la discrimination subtile et au partage inéquitable, recommandations que nous résumerons ainsi:

La loi actuelle ne suffit pas à prévenir et à pénaliser les actes de ceux qui cherchent à propager le racisme et la haine. Nous recommandons de modifier le Code criminel pour permettre de poursuivre plus facilement en justice ceux qui préconisent et propagent délibérément la haine des autres races.

Deuxièmement, la représentation des minorités est rare dans les médias, et lorsqu'elle existe, elle est déformée. La représentation des minorités dans les publications et la publicité gouvernementale devraient être plus objectives. Nous voudrions voir nommés au CRTC des membres de la minorité compétents, ce qui montrerait aux médias et à l'industrie privée que le gouvernement a à coeur de propager une image objective des minorités visibles.

Nous estimons que le potentiel des minorités n'est pas utilisé à sa juste valeur sur les lieux du travail. L'absence de surveillance et la discrimination dans le traitement engendrent la discordance dans la société comme l'insatisfaction personnelle. Néanmoins, nous ne préconisons pas l'action positive, et cela pour un certain nombre de raisons: elle déjoue ses propres objectifs, puisqu'elle constitue une discrimination à revers; en outre, elle rabaisse les initiatives et les réalisations individuelles et encourage à dépendre de politiques de ce genre.

Nous recommandons au gouvernement de prendre la tête de file, d'une part, en faisant en sorte que les lois actuelles protégeant les droits de la personne dans l'emploi soient vigoureusement appliquées et, d'autre part, en adhérant strictement au principe de l'égalité des chances dans les

[Text]

demanding equitable access in training and jobs. We are asking for no more and no less than fair competition based on qualification and merit.

While minorities are currently visible in technical areas, their presence in policy-related positions is not. We would like to see capable and qualified minorities promoted to such positions. Their presence will provide positive role models for our younger generations. We would like to provide our children with a positive spectrum of occupational choices.

Although education is within provincial jurisdiction, we would like to see effective monitoring of provincial curricula which emphasize harmony rather than racial discord. The existence of such curricula is not enough to ensure their successful implementation.

• 1005

Secondly, the imbalance in the teaching of Canadian history, which emphasizes the positive contributions of Europeans only, should be removed. Thirdly, in their training potential teachers should become sensitized toward the concerns of visible minorities.

In the area of public initiatives, we would like to see all three levels of government co-ordinate their efforts in changing attitudes. We firmly believe government can influence and thereby induce changes in society's attitudes. For example, government initiatives could include the designation of a national holiday to honour and commemorate our heritage. Such designation would give some valid recognition to the multicultural nature of our society. As a second example, minority participation in the political arena could be accelerated through the development of potential minority leaders. This development can be brought about by leadership training programs made available to minority members. These programs should ensure more equitable representation in future political processes.

While current immigrant-settlement programs expose new Canadians to a new language, the norms of Canadian society are rarely taught. Accordingly, we want to see settlement programs that would acquaint new immigrants to Canada's traditions, cultures, and mores.

As we mentioned before, we would like to see the appointment of qualified and capable minority members to public boards, commissions, agencies and committees.

To this point we have asked what Canada can do for us. In return, we would like to take this opportunity to commend the various levels of government on their existing programs and policies, which are improving racial relations and harmony. Although instances of racial discrimination persist, we recognize that, in comparison to the past, Canada's racial relations have improved through government and community efforts.

[Translation]

promotions et l'embauche. Nous ne demandons pas qu'on nous traite de façon spéciale; nous voulons simplement avoir le même accès que les autres à la formation et aux emplois. Nous ne demandons ni plus ni moins qu'une juste concurrence fondée sur les compétences et le mérite.

Alors que les minorités sont actuellement visibles dans le domaine technique, elles sont absentes des postes de décisions. Nous voudrions que des représentants capables et compétents des minorités soient promus à des postes de ce genre. Leur présence permettrait d'offrir des modèles de rôle positif à nos jeunes générations. Nous voulons, en effet, fournir à nos enfants une gamme positive de choix professionnels.

Bien que l'éducation relève de la compétence provinciale, nous voudrions voir assurer, par la surveillance des programmes de cours, l'enseignement de l'harmonie plutôt que de la discorde raciale. La seule existence des programmes de cours ne suffit pas à en assurer l'enseignement fructueux.

Deuxièmement, il faudrait corriger l'enseignement de l'histoire canadienne de façon à éliminer le déséquilibre actuel, l'accent étant mis uniquement sur l'apport positif des Européens. Troisièmement, dans la formation des professeurs, il faudra les sensibiliser aux préoccupations des minorités visibles.

Dans le domaine des initiatives publiques, nous voudrions que les trois paliers de gouvernement coordonnent leurs efforts pour modifier les mentalités. Nous sommes persuadés que le gouvernement peut influencer les attitudes sociales et peut donc apporter des changements. Par exemple, l'État pourrait décider de désigner une fête nationale pour reconnaître et commémorer notre patrimoine. Ce serait une façon d'affirmer le caractère multiculturel de notre société. On pourrait aussi accélérer la participation des minorités sur la scène politique en encourageant les éléments prometteurs. Cela pourrait se faire par des programmes d'animation conçus pour les membres des minorités. Ces programmes devraient assurer une représentation plus équitable dans les décisions politiques à l'avenir.

Même si les programmes d'établissement et d'adaptation actuellement offerts aux immigrants leur donnent la possibilité d'acquérir la nouvelle langue, on enseigne rarement les normes et les usages de la société canadienne. Nous voudrions donc que ces programmes familiarisent les immigrants avec les traditions, les cultures et les coutumes canadiennes.

Comme nous l'avons déjà dit, nous voudrions que des membres qualifiés et compétents des minorités soient nommés à des commissions, à des organismes et comités publics.

Jusqu'ici, nous avons demandé des mesures que le Canada pourrait prendre à notre intention. Nous aimerions aussi profiter de cette occasion pour féliciter les divers paliers de gouvernement de leurs politiques et programmes actuels qui visent à améliorer les relations raciales et à favoriser des rapports harmonieux. Malgré la persistance de certaines formes de discrimination raciale, nous reconnaissons que les relations raciales au Canada se sont beaucoup améliorées par

[Texte]

Lastly, social, political, and economic participation is a mutual responsibility. To this end, we would like to ask what we can do for Canada. We as minorities must make efforts to join in and contribute to the community in which we live. To achieve our share of the mutual responsibility, we should extend our participation to voluntary organizations, such as community sports leagues and charitable organizations. We should generate our own enthusiasm for participation in the political arena. Lastly, we should introduce other Canadians to various aspects of minority cultures and the latter's contributions to Canadian society.

This concludes our presentation on our brief. Copies of our brief are available to the general public and the press.

The Chairman: Thank you very much, Miss Tang.

Mr. Veillette.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Dans votre mémoire, vous dites qu'il n'existe pratiquement plus de discrimination flagrante à l'endroit des minorités visibles mais que, par contre, il subsiste encore une certaine discrimination indirecte. Est-ce que vous parlez de votre communauté en particulier ou de tous les groupes ethniques en général?

• 1010

Mr. Ching-Wo Ng (Chinese Graduates Association of Alberta): I guess we should clarify our submission first. We are not saying at this time there is no overt or direct discrimination. As our conclusion points out, overt and direct discrimination still exists at this time. We are saying, when we look to the future, we believe overt and direct discrimination is going to be reduced. We believe there is a brighter future.

Our concerns in the future are in these two areas; namely, subtle discrimination, indirect discrimination, and equitable sharing of the minority groups in Canada. We are not saying this is the experience of all the minority groups. However, this is the concern we have for the future.

M. Veillette: Vous dites aussi dans votre mémoire que la législation actuelle sur les droits de la personne est insuffisante, sans imagination et impuissante. Que suggérez-vous pour améliorer l'actuelle législation?

Mr. Ng: In our submission, we mentioned that some of the existing legislation is not powerful enough or not properly enforced, and I think that kind of feeling is generally shared by all the minority groups in Canada. I think the committee probably has already listened to a lot of submissions about how those laws can be better improved; as they are not the main theme of our submission, I do not think I should spend more time in this hearing in saying how a specific piece of legislation should be improved. Besides, I think that is too technical an area, and we might have to spend a little bit more time and do

[Traduction]

rapport au passé, grâce aux efforts du gouvernement et de la collectivité.

En conclusion, nous tenons à dire que la participation sociale, politique et économique implique des responsabilités réciproques, et nous nous demandons ce que nous pouvons faire pour le Canada. En tant que minorités, nous devons faire des efforts pour participer et contribuer à la collectivité nationale. Si nous voulons accepter notre part des responsabilités, nous devons participer aux activités d'organismes bénévoles comme les associations sportives locales et les oeuvres de charité. Nous devons commencer à travailler sur la scène politique, parce que nous nous y intéressons sincèrement. Finalement, nous devrions expliquer aux autres Canadiens divers aspects des cultures minoritaires et les apports de celles-ci à la société canadienne.

Cela met fin à notre mémoire. Des exemplaires sont disponibles pour le public et la presse.

Le président: Je vous remercie, mademoiselle Tang.

Monsieur Veillette.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

In your brief, you say that there are almost no more instances of flagrant discrimination against visible minorities, but that a certain indirect discrimination does persist. Are you speaking about your own particular community or all ethnic groups in general?

M. Ching-Wo Ng (Association des diplômés chinois de l'Alberta): Je crois que nous devrions préciser cette observation. Nous n'affirmons pas qu'il n'y a pas de discrimination ouverte ou directe à ce moment. Comme l'indique notre conclusion, il y a encore des cas de discrimination directe et ouverte. Nous disons que nous croyons qu'à l'avenir ce genre de comportement deviendra moins fréquent, et nous croyons que l'avenir est plus prometteur.

Nos préoccupations concernent deux choses, c'est-à-dire la discrimination subtile ou indirecte, et le partage équitable avec les groupes minoritaires au Canada. Nous ne disons pas que c'est l'expérience de tous les groupes minoritaires, mais c'est un de nos soucis pour l'avenir.

Mr. Veillette: You also say in your brief that the present Human Rights legislation is inadequate, unimaginative and powerless. What do you suggest to improve this present legislation?

M. Ng: Dans notre mémoire, nous disons que certaines des lois actuelles n'ont pas assez de pouvoir ou ne sont pas appliquées comme il faut, et je crois que ce sentiment est partagé par tous les groupes minoritaires au Canada. Le Comité a probablement déjà entendu beaucoup de propositions concernant l'amélioration de ces lois; puisque ce n'est pas le sujet principal de notre mémoire, je ne crois pas devoir y consacrer du temps pendant cette séance. J'estime en outre que c'est un domaine un peu trop technique et qu'il nous faudrait faire un peu plus de recherches par l'entremise de groupes

[Text]

a little bit more research through more technical groups like the Law Reform Commission in order to make improvements.

One such area is the Criminal Code. Throughout this hearing or this special committee, I believe the committee members have listened to many submissions about how the Criminal Code should be amended to prevent distribution of hate literature, and I think it would be irresponsible for me at this time to tell the committee how to amend the specific wording of the code. We would submit that if there is a revision to be made on any legislation, there should be a detailed study done first through some technical groups like the Law Reform Commission before it is implemented. And before it is implemented, we would submit that any recommendation from the Law Reform Commission should be distributed through the minority groups to let them have some input through the process before it is put through Parliament.

M. Veillette: Monsieur le président, le témoin précédent nous a dit tout à l'heure que pour trouver une solution au chômage, il faudrait augmenter l'immigration. On a dit que ces gens-là venaient ici avec toutes sortes d'initiatives et souvent avec un capital qui leur permet de partir en affaires. Est-ce parce que le Canada est un pays en plein développement, qui donne aux gens la possibilité de réaliser des choses? Cependant, si ces gens-là ont de l'initiative, de l'argent et ont le même problème de chômage dans leur propre pays, pourquoi ne seraient-ils pas capables de faire dans leur pays ce qu'ils sont capables de faire ici?

• 1015

Mr. Ng: I think that is a very difficult question. Sometimes it depends on the country the immigrant comes from. A lot of the immigrants, as the hon. member said before about initiatives, have capital. Most immigrants come to Canada because this is a more stable society. Our country has not gone through various wars on its home territory. The political system is fairer here and more stable. I think, on that basis, a lot of people would like to come to Canada. They probably could have done the same thing in their own country if the country of origin provided the same kind of stable society. I think the attraction Canada has is that it provides proper opportunities; that is, we have a stable political system.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Veillette.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

One of your recommendations interested me a bit, because it is different from what we have heard... —unless I did not understand you correctly. Did I understand you to say that you do not advocate affirmative action programs for the reasons you talked about—that is, reverse discrimination, the encouraging of dependency and this sort of thing?

Mr. Ng: I can answer that question in several parts. Firstly, I think I should qualify our position on affirmative action by saying that we do agree that in extreme cases affirmative action can be justified. One such example is in relation to our

[Translation]

comme la Commission de la réforme du droit afin de formuler des améliorations.

Je pense par exemple au Code criminel. Je crois que, pendant ses audiences, le Comité a entendu beaucoup de mémoires concernant les modifications qui devraient être apportées au Code criminel afin d'empêcher la distribution de propagande incitant à la haine raciale, et je crois que ce serait irresponsable de ma part de vous proposer un changement de libellé actuel de la disposition du Code. À notre avis, s'il est nécessaire de réviser la législation, un groupe spécialisé comme la Commission de la réforme du droit devrait en faire une étude détaillée. Avant l'adoption de ces recommandations, nous pensons qu'il serait bon de les faire connaître aux groupes minoritaires pour qu'ils puissent participer au processus avant que le Parlement en soit saisi.

Mr. Veillette: Mr. Chairman, the previous witness said that in order to find a solution to unemployment, we should increase immigration. It was said that these people come here with all sorts of initiatives and often with sufficient capital to set up business. Is it because Canada is a country developing its full potential and thus gives these people the opportunity to do such things? If these people have initiative, money and the same unemployment problem in their own country, why would they not be capable of doing there what they can do here?

M. Ng: C'est une question très difficile. Parfois cela dépend du pays d'où vient l'immigrant. Comme vous l'avez déjà dit, beaucoup d'immigrants ont du capital. La plupart des immigrants viennent au Canada parce que c'est une société plus stable. Notre pays n'est pas passé par différentes guerres sur son propre territoire. Le système politique ici est plus juste et plus stable. Je crois que c'est pour cette raison que beaucoup de gens voudraient s'établir au Canada. Ils auraient probablement voulu faire la même chose dans leur propre pays s'ils avaient pu compter sur le même genre de stabilité. Je crois que l'attrait du Canada tient à son système politique stable.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

J'ai été intéressé par une de vos recommandations qui est un peu différente de ce que nous avons entendu jusqu'ici, si je vous ai bien compris. Avez-vous dit que vous n'êtes pas favorable à des programmes d'action positive pour différentes raisons, parce que cela constitue une discrimination à rebours, que cela encourage la dépendance et ce genre de choses?

M. Ng: Je voudrais mentionner plusieurs choses à ce sujet. Tout d'abord, je devrais nuancer notre position à l'égard de l'action positive en disant que nous reconnaissons que, dans certains cas extrêmes, l'action positive peut se justifier. Un

[Texte]

native problems. The native Canadians throughout their history really have suffered severe discrimination and I think affirmative action in that area is fully justified. But in other areas concerning other minority groups, we do not feel that affirmative action can be justified.

I believe affirmative action is a name that has been misused. It tends to be associated at this time with a quota system, and that is essentially what we are against. We do not want to see a quota imposed in any area. We believe the Canadian society is an open society, it highly values initiative from individuals and we think that spirit should be preserved.

Mr. Lewycky: So if, let us say, we were to revamp the idea of an affirmative action program to some sort of affirmative initiative program, get away from specific quotas but still have targeted goals, would that meet some of your concerns?

Mr. Ng: Definitely. Some of the recommendations we have made are that the government should take some initiative to encourage a certain type of participation from the minority groups. One such thing is some public leadership training program. We are not suggesting that a government should impose quotas on Canadian leaders and say that 10% should be from visible minorities, but we would like to see some kinds of training programs for the minority members whereby they would acquire leadership skills, and through their own merits emerge as public leaders.

Mr. Lewycky: If I could maybe just pick up a bit more on that leadership training suggestion you have, in your written brief you have given the illustration of the type of training that is given to diplomats and others and you also mentioned the need for minority leaders to have this type of training. How would you see this being implemented? Would you see it done through organizations such as yours? I know you do talk about workshops and seminars. Could you give us an idea of the type of forum and the way in which this could be implemented, from your perspective?

• 1020

Mr. Ng: Okay. We have already carried out some of the programs of that type. I can give you a few examples. Recently the Chinese Canadian National Council held a national conference in Edmonton. During that conference we ran an in-house management skills seminar for all the community groups, and that seminar was sponsored by the Alberta government, the Department of Culture, and we hired outside professional consultants to teach all the community groups, organizations, how to handle the in-house management problems.

I understand the Chinese Canadian National Council, the Edmonton chapter, right now is preparing for a leadership seminar again for all the community groups across Canada. It is going to be held in Edmonton sometime in the future. I believe the funding right now is being negotiated. They are negotiating with the Secretary of State for some of the

[Traduction]

exemple concerne les problèmes des Autochtones. Les Autochtones ont subi tout le long de leur histoire une sévère discrimination raciale et j'estime que l'action affirmative dans leur cas est entièrement justifiée. Mais à notre avis, il n'en est pas de même des autres groupes minoritaires et nous pensons que, pour eux, l'action positive n'est pas justifiable.

Je crois d'ailleurs que cette idée de l'action positive est mal comprise et qu'elle est maintenant associée à l'établissement de quotas, chose que nous refusons. Nous ne voulons pas de quotas dans quelque domaine que ce soit. Nous croyons que la société canadienne est une société ouverte qui valorise beaucoup l'initiative individuelle et nous croyons qu'il faudrait préserver cette caractéristique.

M. Lewycky: Si nous modifions l'orientation d'un programme d'action positive pour mettre l'accent sur les initiatives positives en nous éloignant de quotas précis, tout en gardant un certain nombre cible, cela dissiperait-il vos appréhensions?

M. Ng: Certainement. Nous avons recommandé, entre autres, que le gouvernement prenne des initiatives pour encourager une certaine participation chez les minorités. Par exemple, nous avons proposé un programme de formation de leaders. Nous ne suggérons pas que le gouvernement impose des quotas en précisant que 10 p. 100 des dirigeants canadiens devraient provenir des minorités visibles mais nous aimerions voir des programmes de formation pour les membres des minorités leur permettant d'acquérir certaines qualités ou compétences de chefs et réussir ensuite à faire leur propre chemin.

M. Lewycky: J'aimerais parler un peu plus de cette formation que vous suggérez dans votre mémoire. Vous donnez l'exemple de la formation offerte aux diplomates et à d'autres en disant qu'elle pourrait être utile aux membres des minorités. À votre avis, comment cette formation sera-t-elle offerte? Serait-ce par l'entremise d'associations comme la vôtre? Je sais que vous parlez d'ateliers et de colloques. Pourriez-vous nous dire de façon pratique comment cette proposition serait mise en oeuvre?

M. Ng: Nous avons déjà organisé certains programmes de ce genre. Je peux vous donner quelques exemples. Récemment le *Chinese Canadian National Council* a tenu une conférence nationale à Edmonton. Nous y avons prévu une séance sur certaines techniques de gestion pour les groupes communautaires; ce séminaire était parrainé par le gouvernement de l'Alberta, le ministère de la Culture, et nous avons engagé des conseillers professionnels pour apprendre aux représentants des groupes communautaires comment s'occuper de certains problèmes de gestion de leurs organismes.

Je crois que la succursale d'Edmonton de notre Conseil national prépare un séminaire sur la préparation d'animateurs pour les divers groupes communautaires canadiens. La réunion aura lieu à Edmonton et je crois qu'il y a des négociations avec le Secrétariat d'État concernant le financement. En fait, la personne responsable, M. Lee Chan, se trouve dans la salle et

[Text]

funding, and in fact the responsible person, Mr. Lee Chan, is in the audience and he might be able to provide us with additional information on the program if you would like to know.

Other types of programs we see can be done are programs where funding may come from the government or from other sources in a seminar or workshop type of environment where the public leaders of Canada this time would get a chance to meet with the minority group members and relay some of their experience to the minority groups.

A lot of the minority groups are people like myself. I have been here over 13 years. Still, I do not quite know how the inside process of a political party works, and if there is a seminar of some sort or workshop of some sort where we can join and get to know how the whole system really works... We know the superficial things—that you go to vote, you join the parties. However, the detailed working, the inside working we still are not fully familiar with. We are saying that if some sort of seminar can be provided to provide the minority members with that kind of knowledge you are going to see more participation of minority members in the political process.

Mr. Lewycky: Okay, thank you.

One final question. This deals with some of your suggestions about heritage languages, specifically English and Chinese, Chinese and English. I wonder if you could elaborate on this a little. Are you referring strictly to the languages taught, let us say, in elementary and secondary school, or do you perceive any sorts of needs for people who are native-born Canadians of Chinese background who would require some language restoration? For example, some of the people of Ukrainian background such as mine have lost language but are interested in picking it up. Could you just elaborate a little on the progress with that suggestion?

Miss Tang: I can speak from experience from my childhood. If I wanted to pick up a second language it was done in after-school hours, done at our local church in the basement. So for me the school day went from 8.30 a.m. until 7.45 p.m.

I think Ching might provide some insight into what is happening in Edmonton.

Mr. Ng: Actually, I do not have much knowledge on that program because I was not personally involved in the programs that are being carried out. My knowledge is that at this time the Chinese Graduates Association has established some kind of bilingual language program through the public schools where students can voluntarily enrol in that program and in the program the subjects will be taught half in Chinese and half in English. I believe in the Edmonton public school system there are many bilingual programs of that type. I believe the Germans also have a bilingual system of that kind.

• 1025

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

[Translation]

il pourrait peut-être nous donner des renseignements supplémentaires concernant ce programme, si vous vous y intéressez.

Nous envisageons aussi des programmes qui seraient financés par le gouvernement ou d'autres sources, des genres de séminaires ou d'ateliers où des dirigeants canadiens auraient la possibilité de rencontrer des membres des groupes minoritaires et de leur parler de certaines de leurs expériences.

Il y a beaucoup de personnes comme moi dans les groupes minoritaires. Cela fait 13 ans que je suis au Canada. Mais je ne connais pas toujours quels sont les mécanismes internes d'un parti politique et s'il existe un genre de programme où nous pouvons apprendre comment marche exactement le système... Nous avons des connaissances superficielles: la façon de voter, d'adhérer aux partis. Mais ce sont les détails du fonctionnement interne que nous ignorons. Nous disons que si on peut offrir une sorte de colloque pour apprendre aux membres des minorités ces aspects de la société canadienne, il y aura une participation accrue des minorités au processus politique.

M. Lewycky: Très bien, merci.

Ma dernière question porte sur vos suggestions concernant les langues maternelles des immigrants, notamment l'anglais et le chinois. Pourriez-vous donner des détails? Parlez-vous strictement des langues enseignées dans les écoles primaires et secondaires ou pensez-vous qu'il serait utile d'apprendre la langue de leurs ancêtres à ceux de votre communauté qui sont nés ici? Je sais que certaines personnes d'origine ukrainienne, comme moi, ne connaissent pas l'ukrainien mais s'intéressent à l'apprendre. Pourriez-vous nous donner quelques détails à ce sujet?

Mlle Tang: Je peux parler de ma propre expérience. Quand j'étais enfant, si je voulais acquérir la seconde langue, je devais l'étudier après l'école au sous-sol de notre église. Donc la journée scolaire pour moi allait de 8h30 jusqu'à 19h45.

Je crois que Ching pourra vous expliquer ce qui se passe à Edmonton.

M. Ng: En fait, je n'ai pas beaucoup de connaissances concernant ce programme, car je n'y participe pas personnellement. Je crois que l'Association des diplômés chinois a établi une sorte de programme bilingue dans les écoles publiques qui permet aux élèves qui le désirent de suivre la moitié de leur cours en chinois et l'autre moitié en anglais. Je crois qu'il y a plusieurs programmes bilingues de ce genre dans le système d'écoles publiques d'Edmonton. Je crois que les Allemands ont aussi un programme semblable.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

[Texte]

I will go now to Mr. McCauley, followed by Mr. Mitges.

Mr. McCauley: I want to thank you for your brief, particularly the conclusion on page 15, because in a very succinct way I think you have captured the problem as we will face it when we come to make our report; that is, the remark you make that:

Social participation is also a mutual responsibility: the willingness of society at large to accept the participation of visible minorities . . .

I think that is one of our tasks to assist in creating a climate. We cannot do it all by ourselves, but we can make a contribution and create a climate in this country where that can take place. But you also make the point, and I think it is a worthwhile point to be made, that:

. . . visible minorities have equally, if not more, important roles to play. . . to take positive steps to achieve full participation in Canadian society.

We have heard many recommendations in our hearings so far that seem to lay the burden of doing something solely at the feet of governments, in particular the federal government. I think your point is well taken. It is a two-way street and everybody has a role to play. I congratulate you for that. It is very, very helpful to have it put that succinctly for us.

I want to take a look at page 10 of your brief, where you have talked about education. You praise the Government of Alberta for its social studies curriculum, adopted in 1981. I think you are quite correct in that. The government deserves praise. But then you point out:

there is no guarantee that such topics will be taught in all Alberta schools.

Again, that is a problem we have seen fairly consistently and I think it is a trap into which we fall. We have people come before us who share these principles with us, but there is no way of knowing how the application of that principle takes place. There is no way of monitoring. We do not know if it is happening at the level it should happen. I think you have again highlighted a real problem.

We can be betrayed by people coming in and talking about principles, where we cannot find out if those principles are being applied. Do you plan to follow up on that, to ask the government, to see if there is any monitoring of the application of those principles?

Mr. Ng: Maybe Lily can give some input to that.

Miss Tang: I think the CGAA is preparing another paper for the provincial committee; I do not want to speak for them at this time.

Mr. McCauley: Another paper along those lines of monitoring?

Miss Tang: Yes.

Mr. McCauley: Good for you. I think that is important.

Mr. Ng: Maybe I can just add two points. Firstly, with respect to curriculum we would certainly like to see programs

[Traduction]

Je donne maintenant la parole à M. McCauley, suivi de M. Mitges.

M. McCauley: Je voudrais vous remercier de votre mémoire, particulièrement la conclusion à la page 15 où vous résumez de façon très concise un principe qui devra présider à nos délibérations lors de la rédaction du rapport, c'est-à-dire:

La participation sociale implique des responsabilités réciproques: la volonté de la société dans son ensemble d'accepter la participation des minorités visibles . . .

Je crois que l'une de nos tâches consiste à créer un climat propice à la réalisation de cet objectif. Nous ne pouvons pas le faire tout seul, mais nous pouvons aider à instaurer un climat dans le pays où cette possibilité pourra se matérialiser. Mais vous signalez, et à juste titre, je crois, que:

. . . les minorités visibles ont également le devoir—de prendre des mesures positives afin de participer entièrement à la société canadienne.

Lors de nos audiences, nous avons entendu de nombreuses recommandations qui semblent imposer la responsabilité d'action sur les gouvernements essentiellement, notamment le gouvernement fédéral. Comme vous le dites si bien, le travail doit se faire dans les deux sens et chaque partie a un rôle à jouer. Je vous en félicite. Cela nous est très utile d'avoir une si bonne formulation de ce principe.

J'aimerais parler de la page 10 de votre mémoire où il est question d'éducation. Vous louez le gouvernement de l'Alberta de son programme d'étude en sciences sociales adopté en 1981. Je crois que le gouvernement mérite cet éloge. Mais vous ajoutez:

Il n'y a pas de garantie que ces matières seront enseignées dans toutes les écoles de l'Alberta.

C'est un problème qui se pose régulièrement. Il n'est pas possible de savoir comment les principes seront appliqués. Il n'y a pas de surveillance ou de contrôle. Nous ne savons pas si la théorie est appliquée dans les cas où cela est nécessaire. Encore une fois, je crois que vous avez signalé une difficulté réelle.

Nous pouvons entendre de beaux discours sur les principes, mais il est impossible de savoir si ces principes sont appliqués. Avez-vous l'intention de faire quelque chose à ce sujet, de demander au gouvernement d'effectuer une sorte de contrôle ou de surveillance?

M. Ng: Peut-être que Lily pourra vous répondre.

Mlle Tang: Je crois que notre conseil prépare un mémoire là-dessus pour le comité provincial; je ne voudrais donc pas parler en son nom maintenant.

M. McCauley: Un nouveau document sur la surveillance?

Mlle Tang: Oui.

M. McCauley: Bravo! Je crois que c'est important.

M. Ng: Je pourrais peut-être ajouter deux choses. Tout d'abord, nous voudrions certainement que le programme

[Text]

or curricula dealing with racial relations being made mandatory in school systems. We understand that kind of curriculum exists in the public school system at this time, but there is no guarantee or there is no way we can ensure those programs are actually taught at this time. We certainly would like to see some kind of program that would make the curriculum mandatory.

I think the second issue in this area deals with teachers. I believe the recent Keegstra affair is a big shock to everyone, to know a teacher of that type can remain in the public school for so many years. We certainly would like to see the situation rectified. At the same time, we realize it would be pretty difficult to monitor the teachers on a daily basis. We will suggest one thing for government to do, even though the federal government might not have jurisdiction in that area. One thing we would like to see the government do is to include some kind of sensitivity training program in the teachers' curricula when they go through university to get their education degrees, some sort of required program so they would be sensitized to the concerns of the minority groups.

• 1030

Mr. McCauley: Could I ask one quick question following up on Mr. Lewycky's comments about affirmative action? How do you do affirmative action without quotas?

Mr. Ng: Pardon me?

Mr. McCauley: How do you implement policies of affirmative action without quotas? You are against quotas, and I sympathize with you on that, but the problem is: How do you do it without quotas?

Mr. Ng: If affirmative action has to be implemented through quotas, in that case we would say affirmative action should not be put in.

Mr. McCauley: I know, but how do you do it without quotas?

Mr. Ng: I think we would have to look at the problems in each area and then we can find out the source. If in a particular area you find a lack of minority representation, rather than putting in a quota system saying we need so many doctors who are from visible minorities, maybe through education, through the high school system, we can encourage the minority students to go into that area. If their abilities qualify when they compete with everyone else on an equal footing, they would be able to get into medical school.

What I am saying is that we do not like to see quotas put at the end of the problem. If there is a problem, we should resolve it at the root.

Mr. McCauley: I would simply say that although I sympathize with what you are saying in terms of quotas, I think the solution you have just advocated is too idealistic. I do not think it is going to happen, because there is systemic discrimination in our institutions that we have to overcome. I do not know

[Translation]

d'études désigne le sujet des relations raciales comme matière obligatoire dans nos écoles. Nous croyons savoir que cela fait partie du programme d'études actuel, mais qu'il n'est pas possible de garantir son enseignement en pratique à l'heure actuelle. Nous aimerions donc que cela devienne obligatoire.

L'autre aspect de la question concerne les enseignants. Je crois que l'affaire Keegstra a bouleversé tout le monde puisqu'on voit qu'un professeur de ce genre peut rester pendant très longtemps dans le système public. Nous voudrions certainement que la situation soit rectifiée. En même temps, nous savons fort bien qu'il serait difficile de contrôler les professeurs au jour le jour. Nous avons une suggestion à faire, même si le gouvernement fédéral n'a pas de compétence dans ce domaine. Nous voudrions que le gouvernement prévoie une certaine formation des professeurs, avant qu'ils puissent obtenir leurs diplômes, pour les sensibiliser à la situation des groupes minoritaires.

M. McCauley: Pourrais-je poser une question rapide pour faire suite aux commentaires de M. Lewycky sur l'action positive? Comment l'action positive est-elle possible sans quotas?

M. Ng: Vous dites?

M. McCauley: Comment peut-on appliquer une politique d'action positive sans recourir à des quotas? Vous êtes contre les quotas, et je comprends votre point de vue là-dessus, mais la question est donc: comment est-ce possible sans quotas?

M. Ng: Si un programme d'action positive exige des quotas, nous y serions contre.

M. McCauley: Je le sais, mais comment est-ce possible sans quotas?

M. Ng: Je crois qu'il faut étudier les problèmes dans un domaine donné pour en identifier la cause. Si on constate que la minorité n'est pas représentée dans un secteur particulier, plutôt que d'imposer des quotas sur le nombre de médecins provenant de minorités visibles, par exemple, on pourrait peut-être prendre des mesures dans nos écoles secondaires afin d'encourager les élèves de la minorité à se diriger vers une certaine carrière. S'ils arrivent à répondre aux mêmes critères que les autres, sur un pied d'égalité, ils pourront être acceptés par une faculté de médecine.

Je dis que nous n'aimons pas voir des quotas pour traiter les symptômes du problème, mais que les mesures devraient s'appliquer à la racine du mal.

M. McCauley: Tout en étant bien disposé à ce que vous dites au sujet des quotas, je crois que la solution que vous préconisez est trop idéaliste. Je ne crois pas que cette solution soit possible, car il y a une discrimination systémique dans nos institutions que nous devons surmonter. Je ne sais pas

[Texte]

how we would do it, but I do not think your solution would work.

Mr. Ng: I just have one short comment. As I indicated earlier, in extreme cases we do agree that a quota system might be justified, but in less extreme cases I think it is probably better to resolve the problem at the root rather than at the end.

Mr. McCauley: Thank you very much.

The Chairman: Thank you.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

You state in your brief that in an economic downturn the visible minorities are the first to be fired. I am not sure whether you mean fired or laid off because I associate the word "fired" with some dissatisfaction with that person's performance in the job. If you mean laid off...

Mr. Ng: I think we mean laid off.

Mr. Mitges: Even being laid off, would that not depend essentially on the individual, as to the length of time that person has been on the job and how productive that employee has been on that job? Would it not depend largely on that person's performance? I do not think a person would be laid off if his performance were in keeping with the job and if no complaints had been made on that person's performance.

Mr. Ng: I think in a sense you are probably quite right. When we say the minorities are last to be hired and first to be laid off, if you simply look at the lay-off situation, it is probably quite right. If the minority member is equally productive as others, he will mainly be laid off because of the lack of seniority.

However, if you look at the root of the problem—why the minorities are hired last, why the minority members always have the shortest seniority—I think that is where the problem is. We are saying that in the job place and in the employment area there are subtle discriminations. That is one of the areas where we have concerns, where you have two applicants for the same job and one is a minority member and one is a Caucasian, say. They are equally qualified. Chances are the Caucasian would be hired first. As a result of that, when the economy downturn comes, the minority member will be laid off first because of his lack...

• 1035

Mr. Mitges: Would you not say, though, that when there is a recovery in the economy, the first to be employed will be those individuals who were laid off during the economic downturn? It is only right, in my opinion, that they should be re-hired, because they would have the seniority as well. I would say any new jobs created should be made available to all people, regardless of their ethnic background, on an equal basis. But I do agree that the jobs that were open before but were closed because of the downturn of the economy have to be offered to those people who were employed there previously.

[Traduction]

comment le faire, mais votre solution ne me paraît pas applicable.

M. Ng: J'ai seulement une brève observation. Comme je l'ai dit tout à l'heure, dans des cas extrêmes, nous serions prêts à accepter un système de quotas, mais dans les cas moins extrêmes, je crois qu'il vaut mieux s'attaquer à la racine du problème plutôt qu'en voulant traiter les symptômes.

M. McCauley: Je vous remercie.

Le président: Merci.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: Merci, monsieur le président.

Vous dites dans votre mémoire que, dans une période de récession économique, les membres de minorités visibles sont les premiers à être licenciés. Je ne sais pas si vous parlez de congédiements ou de mises à pied car, quand on me parle de congédiement, j'en déduis que l'employeur n'était pas satisfait du travail de l'employé. Si vous parlez de mises à pied...

M. Ng: Je crois que c'est effectivement cela.

M. Mitges: Même dans ce cas, au fond, la décision ne dépendrait-elle pas de la personne, de la durée de son emploi et l'efficacité de son travail? Ne tiendrait-on pas essentiellement compte du rendement ou du travail de l'employé? Je ne pense pas qu'une personne sera mise à pied si son travail était à la hauteur, et s'il n'y avait pas de plaintes à son sujet.

M. Ng: D'une certaine façon, vous avez probablement raison. Quand nous disons que les membres de minorités sont les derniers engagés et les premiers licenciés, c'est probablement tout à fait juste, en ce qui concerne les licenciements. Si un membre de la minorité est aussi productif que les autres travailleurs, il sera mis à pied à cause de son manque d'ancienneté.

Mais pour considérer le fond du problème, il faut sans doute se demander pourquoi les membres des minorités sont les derniers engagés et pourquoi ils ont le moins d'ancienneté. Nous disons que dans les lieux de travail et dans le domaine de l'emploi, il existe des formes subtiles de discrimination. Prenons le cas où il y a deux candidats pour un poste, dont un membre des minorités et un autre de race blanche. Ils ont les mêmes compétences. Il est plus probable que le candidat de race blanche soit engagé de préférence. Compte tenu de cela, quand il y a une récession, le membre de la minorité sera mis à pied en premier à cause de son manque...

M. Mitges: Mais ne diriez-vous pas que lorsqu'il y a une reprise de l'économie, les premiers à trouver de nouveau des emplois sont ces personnes qui ont été mises à pied pendant la récession? Ce n'est que juste, à mon avis, qu'elles soient reprises car elles ont aussi de l'ancienneté. Je dirais que les nouveaux emplois devraient être également disponibles pour tous les candidats, quelle que soit leur origine ethnique, sur un pied d'égalité. Mais je conviens que des postes qui existaient avant, mais qui ont été supprimés à cause de la récession

[Text]

Mr. Ng: When the economy picks up there will be new jobs available. In a severe downturn, like what we have right now, the people who got laid off are not just the minority members. When the new jobs become available the same kind of subtle discrimination appears again; that is, when they have a new job, a new position to fill, they have 200 applications, half of them are minority members, half of them are Caucasians and chances are one of the Caucasian applicants will be hired. This is a vicious circle that goes on again and again. We are saying that unless this subtle discrimination in terms of hiring is broken, the minorities will always be at the bottom and will always be the first to suffer when the economy downturn comes.

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

On behalf of the committee, I would like to thank the witnesses for having attended this morning and for the brief they have put. It has been most helpful to us. We look forward to hearing from you in terms of any further information and any further briefs you may be preparing that might be of use to us before we conclude our deliberations. For the answers you have put to the questions this morning, thank you again.

Mr. Ng: Thank you, sir.

The Chairman: I call on The Edmonton Police Department, Mr. Lunney, the Chief of Police.

To my committee, the media have requested a minute or two to take some TV shots. We will spend perhaps two minutes permitting that to happen.

• 1038

• 1040

The Chairman: Chief Lunney, welcome. Thank you for your attendance this morning. I will ask you to introduce the members of your force who are with you here this morning, if you will, and advise you that we have in fact had the opportunity to go through your brief. We are particularly interested, obviously, in this community services officer program, which is a model somewhat distinct from anything we have had the opportunity to examine so far.

I believe my members have had the opportunity to examine the brief in some depth and have some knowledge of the history of how in fact the program saw its start. But I am sure they will want to hear from you in some depth with regard to the experience you have had with the program, the sources of your officers, the improvements you may have found necessary to make in the system, and the reasons they were necessary. If you wish, I think we can proceed.

Chief Robert F. Lunney (Chief of Police, Edmonton Police Department): Thank you, Mr. Chairman.

[Translation]

économique, doivent être offerts en premier lieu à ceux qui les détenaient auparavant.

M. Ng: Au moment de la reprise, il y aura de nouveaux emplois. Pendant une récession grave, comme celle que nous avons actuellement, les personnes qui sont mises à pied ne sont pas uniquement les membres des minorités. Quand les nouveaux emplois deviennent disponibles, le même genre de discrimination subtile réapparaît; c'est-à-dire, quand il y a un nouvel emploi, un nouveau poste à combler, si l'employeur reçoit 200 demandes, dont la moitié des membres de minorités et l'autre de personnes de race blanche, il est bien probable que l'un des candidats de race blanche sera engagé. C'est un cercle vicieux qui se répète sans fin. À notre avis, si cette forme subtile de discrimination dans les pratiques d'embauche n'est pas éliminée, les membres des minorités vont toujours se trouver parmi les derniers et seront toujours les premiers à souffrir quand il y a une récession.

M. Mitges: Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur Mitges.

Au nom du Comité je voudrais remercier les témoins d'avoir assisté à notre réunion et de nous avoir présenté un mémoire qui nous a été des plus utiles. Nous espérons que vous nous soumettrez d'autres documents que vous préparez à l'avenir s'ils peuvent nous être utiles dans nos délibérations. Je vous remercie encore une fois de vos réponses.

M. Ng: Merci, monsieur.

Le président: Je donne maintenant la parole au chef de police d'Edmonton, M. Lunney.

J'informe les membres du Comité que les représentants des médias ont demandé de nous filmer pendant quelques minutes. Nous allons donc suspendre nos travaux pendant ce temps.

Le président: Je vous souhaite la bienvenue, chef Lunney, et je vous remercie d'être venu ce matin. Je vais vous demander de nous présenter les membres de votre corps policier qui vous accompagnent. Je tiens à vous dire que nous avons eu l'occasion de lire votre mémoire. Nous nous intéressons surtout à votre programme d'agents de services communautaires, qui est différent de tous les programmes que nous avons vus jusqu'ici.

Je pense que les membres du Comité ont eu l'occasion d'étudier le mémoire en assez grands détails, et connaissent les circonstances entourant la mise sur pied du programme. Mais je suis sûr qu'ils aimeraient vous entendre parler de votre expérience dans le cadre du programme, des sources d'où vous tirez vos agents, des améliorations que vous avez dû faire, et des facteurs qui ont nécessité ces améliorations. Si vous voulez, nous pouvons commencer.

Le chef Robert F. Lunney (chef de police, Police municipale d'Edmonton): Merci, monsieur le président.

[Texte]

Gentlemen of the committee, my name is Robert Lunney. I am the Chief of Police for the city of Edmonton. To my left is Mr. Davey Ho, Community Service Officer to the Edmonton Police Department; on the other side of Mr. Ho is Mr. Gurmeet Sidhu, Community Service Officer.

We are here to represent the Community Service Officer Program of the Edmonton Police Department this morning. This program is calculated to deal positively with race relations in the city of Edmonton.

If I might speak a few words on background, the program was founded on a belief in our department that early assessment and positive action programs are the best ways of dealing with emerging conflict situations in the community.

We believe very passionately that preventive efforts are far preferable to reaction. In the late 1970s we began to experience some conflict in the community, conflict that was deriving from the flow of immigrants into the city—an increase in population that was 3 to 4% at that time. There was evidence of friction. We were experiencing this in the number of complaints against the police primarily, in terms of police actions and improper acts by police.

We were also aware of complaints of discrimination and evidence of prejudice in the community. We were aware that in other cities in Canada that had experienced a flow of immigrants in excess of Edmonton's these problems had developed into violence. There was a good deal of publicity in those communities, which indicated tension and anxiety.

The dissatisfaction in terms of the complaints received by us, particularly from the visible minorities, centred around discrimination and prejudice. In one particular phrase, if I could put this in quotes, it was said that "the police are not doing their job." This is really what it came down to in many of our early contacts. But when we examined this statement and the incidents behind them, we found the conclusion was often based upon a misunderstanding of the purpose and the powers of police in Canadian society, and the limitations on those powers. This misunderstanding led to inappropriate expectations, and on the police side lack of awareness, really, of cultural attitudes and the cultural backgrounds of many of our newer immigrant groups.

If I could just give you a brief example of that, we had what was considered by us to be a relatively minor incident reported. This was the theft of a flag from a Sikh temple in the city. Representatives of the temple went to a police station to report it. The complaint was received in a rather perfunctory way by the constable, who assessed it as a theft under \$100. A report was taken, but there was no follow-up investigation evident to the community. The community was very unhappy about this, because in their terms they saw this as a direct insult to their community, and a very severe one.

• 1045

[Traduction]

Messieurs les membres du Comité, je m'appelle Robert Lunney. Je suis chef de police de la ville d'Edmonton. À ma gauche est M. Davey Ho, agent de services communautaires des forces policières d'Edmonton; à côté de M. Ho, est M. Gurmeet Sidhu, agent de services communautaires.

Nous sommes ici pour représenter le programme d'agents de services communautaires de la police d'Edmonton. Le programme vise à faire face de façon positive aux relations interraciales à Edmonton.

Le programme a été mis sur pied parce que les forces policières d'Edmonton estiment qu'une évaluation anticipée et des programmes d'action positive sont les meilleures façons de faire face à des conflits éventuels au sein de la communauté.

Nous croyons fermement que la prévention vaut beaucoup mieux que la réaction. Vers la fin des années 1970, il commençait à y avoir certains conflits dans la communauté à cause de l'augmentation de la population d'immigrants, d'environ 3 ou 4 p. 100. Une certaine friction était évidente, surtout dans le nombre de plaintes au sujet des mesures prises par les policiers.

Nous savions également qu'il y avait des plaintes au sujet de la discrimination, et avions des preuves de préjugés raciaux dans la communauté. Nous savions que dans d'autres villes du Canada qui avaient connu un afflux d'immigrants plus important que celui d'Edmonton, les problèmes se sont transformés en violence. Il y avait beaucoup de publicité au sujet des tensions qui existaient au sein de ces communautés.

Les plaintes que nous avons reçues au sujet du comportement des policiers, qui provenaient surtout des membres des minorités visibles, portaient surtout sur la discrimination et les préjugés raciaux. On a dit, entre autres, et je cite: «la police ne fait pas son travail.» Voilà ce qu'on entendait souvent au début. Mais lorsque nous avons examiné les faits, nous avons constaté que cette conclusion découlait d'un malentendu au sujet du but, des pouvoirs, et les limites des pouvoirs de la police au Canada. À cause de ce malentendu, les membres des minorités visibles avaient des attentes fausses vis-à-vis la police. Pour sa part, la police ne connaissait pas suffisamment les attitudes, ni les antécédents culturels de beaucoup des nouveaux immigrants.

Permettez-moi de vous donner un exemple. Nous avons reçu un rapport d'un incident relativement peu important concernant le vol d'un drapeau d'un temple sikh à Edmonton. Des représentants du temple se sont rendus au poste de police pour faire rapport du vol. L'officier a préparé un rapport plutôt négligemment et a considéré qu'il s'agissait d'un vol d'une valeur de moins de 100 dollars. D'après les membres de la communauté sikh, la police n'a pas fait d'enquête, et ils en étaient très mécontents, car il s'agissait pour eux d'une insulte très grave qui avait été faite à leur communauté.

A leur avis, notre réaction n'était pas satisfaisante. Par conséquent, il existait beaucoup d'hostilité et de confusion. Une délégation du temple est venue nous voir au poste de

They felt we were failing to react appropriately to it. This was a source of enmity, confusion and great concern. We experienced the visit of a delegation from the temple to the

[Text]

police department. We went through a problem-solving exercise on that. This exemplifies the kinds of problems we were experiencing, based on misunderstandings.

Our city also recognized the problems emerging in the late 1970s; they offered and urged us to develop some social action programs. We made the decision to go with civilian community service officers. This is the distinction between our program and the race-relation programs of some other police departments in Canada and the United States. We decided to go with employees who would not be sworn officers and not wear a uniform, because we thought they would be more effective as a go-between between the police and the community. We saw a real need to insinuate some mediators between the law-enforcement attitude of the average police officer and the community, which was looking for a more socially oriented response from the police.

Secondly, we believed there was a need for education and raising of awareness within our own department, with our own police officers. Eventually, the objective was to raise the cultural awareness of all police officers so they would be able to express the appropriate kinds of sensitivity to complaints from the visible minority groups, differing in religion, differing in their needs.

We also believed that civilians recruited directly from these minority communities would be more acceptable to the communities. We had hoped to recruit people who would be credible, have a developed reputation in those communities and have an entrée into the cultural and business organizations of the emerging communities.

Finally, we saw it as an opportunity to increase the minority representation in the department very quickly.

May I say at this point that one of the original jobs given to the community service officers was to work on visible minority recruitment for the department, to induce persons of other than white racial origin to come forward and offer themselves for police service. For some reason, which is subject to speculation, police departments in Canada have not been successful in representing the racial make-up of the community. So we saw an opportunity here to go with civilians and recruit members of visible minorities very quickly, then put them to work on recruiting in the sworn officer area.

You have seen from our brief that we have been successful in this. One of the original community service officers eventually did join our department, and today he is in uniform on the street. Other officers have been successful in recruiting from their racial groups. We were very early in the recruiting of two black male constables and a black female constable, who is still with us.

As I mentioned, the community service officers originally worked on the development of the internal orientation, raising of awareness and sensitivity. That was their first assignment. Second, they were set to deal with the problems, which I had mentioned were coming from the community, based most often

[Translation]

police, et nous avons essayé de régler le problème. Si je mentionne ce cas, c'est pour vous donner un exemple du genre de problème qui résultait des malentendus.

La ville a également reconnu les problèmes qui commençaient à exister vers la fin des années 1970, et les responsables municipaux nous ont encouragés fortement à mettre sur pied des programmes d'action sociale. Nous avons opté pour un programme d'agents civils de services communautaires. Contrairement aux programmes semblables qui existent dans d'autres forces policières du Canada et des États-Unis, nous avons décidé d'avoir des agents qui ne seraient pas des policiers et qui ne porteraient pas d'uniforme. Nous avons jugé que ces agents seraient des intermédiaires plus efficaces entre la police et la communauté. À notre avis, il fallait avoir des médiateurs entre le policier moyen et les membres de la communauté qui voulaient une réponse plus adéquate de la part de la police.

Deuxièmement, nous avons jugé qu'il fallait sensibiliser nos propres policiers. Notre objectif ultime était de sensibiliser tous les policiers aux différentes cultures pour leur permettre de répondre aux plaintes des membres des minorités visibles, avec leurs religions différentes et leurs besoins différents.

Nous étions également de l'avis que les civils embauchés à même les communautés minoritaires elles-mêmes seraient plus acceptables à ces communautés. Nous avions espéré embaucher des gens qui s'étaient fait une bonne réputation au sein des communautés, et qui avaient leurs entrées dans le milieu des affaires et le milieu culturel de ces communautés.

Finalement, nous avons pensé que le programme nous permettrait d'augmenter très rapidement le nombre de représentants des groupes minoritaires dans les forces policières.

Permettez-moi de vous dire à ce stade qu'une des premières tâches que nous avons données aux agents de services communautaires a été de recruter des membres des minorités visibles pour travailler dans les forces policières. Pour une raison ou pour une autre, et cela donne lieu à bien des conjectures, les forces policières du Canada n'ont pas réussi à avoir suffisamment de représentants des minorités raciales parmi leurs effectifs. Nous avons vu une possibilité de corriger cette situation en embauchant des civils, membres des minorités visibles, très rapidement, et de les charger ensuite du recrutement de policiers.

Comme vous avez pu le constater d'après notre mémoire, cette initiative s'est avérée un succès. L'un des premiers agents de services communautaires a fini par devenir policier en uniforme. D'autres agents ont très bien réussi à recruter des membres de leurs groupes raciaux comme policiers. Nous avons recruté très tôt des policiers noirs, deux hommes et une femme, qui est toujours avec nous.

Comme je l'ai déjà dit, les agents de services communautaires ont d'abord travaillé à sensibiliser les policiers. Ce fut leur première tâche. Deuxièmement, ils ont dû s'occuper des problèmes qui découlaient des malentendus et d'un certain manque de sensibilité de la part des policiers et des attentes

[Texte]

on misunderstandings and perhaps some internal insensitivity and inappropriate expectations outside. And third, they were put to work on positive programs—specifically, the application of police crime-prevention programs in the minority communities.

The community service officers have occupied themselves in four areas: first, with explanations, which turn out to be a large percentage of their work. They explain the working of the Canadian justice system, mostly to new immigrants. In many cases they assist them to find their way through the complexities of the justice system if persons are found in conflict with the law or are involved as witnesses or victims. That is a direct and personal service we offer.

• 1050

We also serve as a referral agency within the police department, steering people to the appropriate section or individual within the department who can help them. We often serve as an entrée to local immigration. We serve as a referral service to the various social service agencies that are available in Edmonton. We keep in touch with organizations such as Immigration Services and try to work as co-ordinators. We serve as an interpreting service to the street officers, if we can be useful. Our community service officers, who number four at the current time, speak a total of eight languages, and are frequently called out during the daytime and after hours for assistance. If they cannot provide the necessary linguistic service, they know where to get it.

I mentioned before we are effective in selling, introducing and promoting the various crime prevention programs in the visible minority communities, working with the business communities, insinuating the Block Parent Program into many of the minority homes in the suburban areas of the city and introducing them to the Neighbourhood Watch programs.

Just to sum up, the program is an expression of our definition of a modern police force, which sees itself as primarily dedicated to maintaining a peaceful and tranquil social environment in this city, where all may prosper equally and enjoy their sense of freedom.

I am prepared to receive any questions the committee may have. You may also wish to direct your questions to Mr. Ho or Mr. Sidhu.

Thank you.

The Chairman: Thank you.

I will start with Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thank you, Chief Lunney. Naturally, because I am a citizen of Edmonton, I have to say I am very impressed with the record of your program, not only because I have read the brief but because of the type of service you have done here in the last two or three years.

One thing I want to know is how have the community service officers deepened the understanding the police officers

[Traduction]

fausses des membres de ces communautés. Leur troisième tâche a été de mettre sur pied des programmes positifs pour prévenir la criminalité dans les communautés minoritaires.

Les agents de services communautaires ont quatre responsabilités: d'abord, les explications, qui représentent une part importante de leur travail. Ils expliquent le fonctionnement du système judiciaire du Canada, surtout aux nouveaux immigrants. Souvent, les agents aident les immigrants à comprendre les complexités du système judiciaire si ces derniers sont en conflit avec la loi ou sont des témoins ou des victimes. C'est un service direct et personnel qu'offrent nos agents de services communautaires.

Les agents de service communautaire ont également pour tâche d'orienter les personnes vers le bon service au sein des forces policières. Souvent, ils présentent les immigrants aux responsables locaux de l'immigration. Ils renvoient également les membres des minorités visibles aux différents services sociaux qui existent à Edmonton. Nous communiquons avec des organismes comme les services d'immigration, et nous essayons de jouer un rôle de coordination. Nous avons quatre agents de service communautaire en ce moment, et ils parlent huit langues en tout. Donc, les policiers font souvent appel à eux pour des services d'interprétation pendant le jour, et même la nuit. Si les agents ne sont pas capables de fournir les services linguistiques nécessaires, ils savent où trouver quelqu'un qui peut fournir le service.

Comme je l'ai déjà dit, nos agents font une promotion efficace des différents programmes de prévention de la criminalité au sein des communautés des minorités visibles. Ils travaillent avec les milieux d'affaires, et ils réussissent à mettre sur pied des programmes de parents-ressources et des programmes de surveillance du quartier chez des familles de groupes minoritaires dans la banlieue d'Edmonton.

Pour résumer, le programme reflète notre notion d'une force policière moderne, qui se voue avant tout au maintien d'un climat social paisible dans cette ville, où chacun a une possibilité égale de prospérer et de jouir de la liberté.

Je suis prêt à répondre à toutes les questions que vous aurez à me poser. Vous pourrez également adresser vos questions à M. Ho ou M. Sidhu.

Merci.

Le président: Merci.

Le premier intervenant sera M. Paproski.

M. Paproski: Merci, chef Lunney. En tant que citoyen d'Edmonton, il va sans dire que je suis très impressionné par votre programme, non seulement après avoir lu votre mémoire, mais également parce que je suis au courant du genre de travail que vous avez fait depuis deux ou trois ans.

J'aimerais savoir si les agents de service communautaire ont également sensibilisé les policiers qui travaillent dans d'autres

[Text]

in the department outside that section have of the background and culture of the visible minorities? How have they interfaced with the other officers, and how have the other officers taken to the work you are doing?

Chief Lunney: It has been a progressive process. We started first with simple familiarization of our community service officers into the coffee room and into the lunch room, where we were able to deal in a conversational way with some concerns about prejudice and manifestations of discrimination, questions of the reasons for differences, questions about the reasons for some kinds of reaction, perhaps hostile reactions or very anxious reactions that the police officers experienced in incidents. If they speculated on the cause of this, the community service officer was often able to fill in that picture for them.

Our objective internally was always to deal with discrimination. We have not really attempted to take on the issue of prejudice, feeling it was probably beyond our capacity and means to do so. But I think we have been quite successful in dealing with overt attitudes of discrimination and overt acts of discrimination, which I believe have diminished significantly in the Edmonton Police Department.

Just dealing with the number of complaints we used to get back in the early 1970s compared with today, I feel the situation is much better and that we have been successful in inducing a much higher level of awareness and sensitivity in the average street officer. I think probably that is chiefly due to the fact that they are finding community service officers very helpful to them in their work; and we have delivered.

Mr. Paproski: That was my next question. I appreciate that answer.

You have done a good job in your department as far as affirmative action is concerned. Could you elaborate a little bit more on the make-up of your force? How many women do you have? You say you have two black males now and one female. What other visible minorities do you have on the force?

• 1055

Chief Lunney: It is always a difficult question to answer definitively, because of course we do not maintain statistics on racial background. But I can give you a rule of thumb that I think is pretty close to accurate.

There are two blacks serving on the department now; one is male, one is female. Our third black male left us last year for an eastern Canadian police department. So he is still in policing, but we lost him for personal reasons.

There are a number of members of Arabic background. There are, as far as I can tell, about 15 members of native Indian background, Métis. We have no treaty status Indians, but about 15 are of Métis background.

[Translation]

services. Comment ont-ils travaillé avec les autres policiers, et quelle a été la réaction de ces derniers?

Le chef Lunney: Le procédé a été progressif. Au début, les agents de service communautaire ont simplement parlé aux policiers au moment de la pause café et au déjeuner au sujet des préjugés et de la discrimination. Ils ont essayé d'expliquer certaines différences et d'expliquer pourquoi les policiers faisaient face à des réactions hostiles ou très angoissées dans certains cas. Les agents de service communautaire pouvaient souvent expliquer la situation aux policiers.

Notre objectif interne a toujours été de nous attaquer à la discrimination. Nous n'avons pas vraiment cherché à nous attaquer à la question des préjugés, puisque nous estimons que nous n'avons pas les ressources pour y faire face. À mon avis, nous avons assez bien réussi à faire face aux attitudes ouvertes de discrimination et aux gestes ouverts de discrimination, qui ont connu une forte réduction au sein des forces policières d'Edmonton.

Si on compare simplement le nombre de plaintes que nous recevions au début des années 70 à la situation qui existe aujourd'hui, on constate que la situation s'est beaucoup améliorée et nous avons réussi à mieux sensibiliser le policier moyen. Je pense que cela est dû aux efforts des agents de service communautaire.

M. Paproski: C'était ma prochaine question. Je vous remercie de votre réponse.

Vos forces policières ont très bien réussi du côté de l'action positive. Pourriez-vous développer un peu sur la composition de vos forces? Combien de femmes y a-t-il? Vous dites qu'il y a trois policiers noirs, deux hommes et une femme. Quelles autres minorités visibles sont représentées au sein des forces policières?

Le chef Lunney: Il est toujours difficile de donner une réponse définitive à cette question, car nous n'avons pas de statistiques au sujet des antécédents raciaux de nos employés. Je peux cependant vous donner une idée générale, qui est assez précise.

Nous avons deux employés noirs à l'heure actuelle, un homme et une femme. L'autre policier noir nous a quittés l'année dernière pour aller dans une force policière de l'Est du Canada. Il est toujours policier, mais nous l'avons perdu pour des raisons personnelles.

Nous avons plusieurs policiers ayant des antécédents arabes. Nous avons environ 15 employés métis. Nous n'avons pas d'Indien de plein droit, mais il y a environ 15 Métis.

[Texte]

We have two Chinese—two oriental background. We have one member of Pakistani origin that I know of, and others who are obviously of mixed racial background. But in Canadian society it is sometimes maybe improper and even difficult to label. In addition to Mr. Sidhu and Mr. Ho representing their groups, we have a black community service officer and one native community service officer.

Mr. Paproski: The model is great, but did you design this program on some other model that you have seen in some other major city, or was this your own type of program that you have designed?

Chief Lunney: Well, as far as we are concerned, it was original to us, yes.

Mr. Paproski: Thank you.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. Veillette.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Chief Lunney, quels sont les critères d'admission au corps policier d'Edmonton?

Chief Lunney: Yes, sir. It is perhaps not as specific as you might imagine. We are looking for persons who are energetic and assertive. We are looking for persons of good character, who have good work backgrounds and are respected in their communities. We are looking for persons with a helping orientation, and who possess the characteristics of a good social worker.

In our recruiting, we have found that these characteristics are widely represented in the community. In fact, the community service officers now serving come from a variety of academic and work backgrounds. Mr. Sidhu's background is one of science and technology; he has a Bachelor of Science degree from his native land and worked in industry in Edmonton before he came to us. Mr. Ho has a business background; he has no previous social service background, but had the attributes I described earlier.

Mr. Smith is our black community service officer. He is originally from Liberia. He had industrial work experience in Germany and has social service educational experience at the University of Manitoba.

Mr. White, who is our native community service officer and a Métis, received a street education—if I could put it that way—and has the attributes of a mentor or a parent. That is appropriate to dealing with the street problems that he deals with most often with his community.

• 1100

M. Veillette: Vous me parlez de l'instruction. Est-ce que vous tenez compte du poids, de la grandeur de la personne?

Chief Lunney: No, sir. Those are not ingredients of the recruiting process.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Nous avons deux employés avec des antécédents orientaux. À ma connaissance, nous avons un employé d'origine pakistanaise, et d'autres qui ont des antécédents raciaux mêlés. Mais au Canada, il est parfois incorrect et même difficile d'identifier les origines ethniques. En plus de MM. Sidhu et Ho, nous avons deux autres agents de service communautaire, un noir et un autochtone.

M. Paproski: Le programme est formidable, mais est-ce qu'il s'inspire d'un programme qui existait dans une autre ville, ou l'avez-vous conçu vous-mêmes.

Le chef Lunney: Nous l'avons conçu nous-mêmes.

M. Paproski: Merci.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Monsieur Veillette.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

What are the criteria for admission to the Edmonton Police Force, Chief Lunney?

Le chef Lunney: Oui, monsieur. Les critères ne sont pas aussi précis que vous pourriez l'imaginer. Nous recherchons des candidats avec beaucoup d'énergie et de confiance. Nous cherchons des gens de bon caractère, qui ont de bons antécédents professionnels et qui sont respectés au sein de leur communauté. Nous recherchons des candidats qui veulent aider les autres, et qui ont les caractéristiques d'un bon travailleur social.

Lors de notre campagne de recrutement, nous avons trouvé toutes sortes de candidats ayant ces compétences. Nos agents de service communautaire ont des antécédents scolaires et professionnels très différents. M. Sidhu a un baccalauréat en sciences de son pays et il a travaillé dans le domaine scientifique et technologique dans le secteur privé, à Edmonton, avant de venir chez nous. M. Ho a des antécédents dans le milieu des affaires. Il n'a pas d'expérience dans le domaine des services sociaux, mais il a les qualités que j'ai énumérées tout à l'heure.

M. Smith est notre agent de service communautaire noir. Il a travaillé dans le secteur industriel en Allemagne et dans le domaine de l'éducation en services sociaux à l'Université du Manitoba.

M. White, un Métis, qui est notre agent de service communautaire autochtone, a reçu son instruction dans la rue, si je puis m'exprimer ainsi. Il a les qualités d'un mentor ou d'un parent, qui sont très utiles pour régler le genre de problèmes auxquels font face la plupart des membres de sa communauté.

Mr. Veillette: You are talking about education. Do you also consider the person's height and weight?

Le chef Lunney: Non, monsieur. Ce ne sont pas des critères de recrutement.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

[Text]

Le président: Merci, monsieur Veillette.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

You have been successful in obtaining a number of visible minorities to be part of your force. Do you have a specific affirmative action policy for your force, written out, that senior officers would be aware of?

Chief Lunney: No, we have not found it necessary to do that. The community service officer's job is to beat the bush for suitable applicants, directing them to recruiting. Once they are introduced to recruiting—the recruiting officer is well aware of the emphasis that I have put upon minority recruiting. We have a monitoring process whereby the community service officers inform me that they have introduced a candidate, enabling me to track the progress of that candidate through the recruiting process. We are concerned, of course, about accusations or concerns about discrimination taking place in the process that may be below the level of identification. That is one of the reasons why I personally stay involved with it. I do not believe, in point of fact, that has occurred.

Mr. Lewycky: It may not be written down, but the fact is that you as chief are personally committed to this kind of program and have established these monitoring systems. Would you say that that is one of the reasons why it is accepted in the force?

Chief Lunney: Oh, yes. I think in any department the word has to come from the top if these programs are to succeed.

Mr. Lewycky: How many of your senior officers are of visible minorities?

Let me put it another way. What is the highest level of officer that you have who would be someone from the visible minority group?

Chief Lunney: Inspector. There is a member of Métis background.

Mr. Lewycky: You have mentioned that your community service officers have liaison with various groups. Just looking at some of the profiles and so forth, I wonder how they can manage those 24-hour jobs; being on call 24 hours.

What type of shift work is arranged for them, and in what ways? I would imagine that a lot of community organizations and voluntary organizations of various ethnic groups would have their meetings at night, after working hours. How can your staff possibly accommodate that—talking to the schools in the morning and organizational groups at night? What sorts of arrangements are made for them?

Chief Lunney: I admit it is difficult. There are heavy demands placed upon them at all hours of the day and night. We try to monitor it through flexible work schedules, whenever possible, and attempt to be understanding. But I do believe the four officers I now have give more than is strictly

[Translation]

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Vous avez réussi à avoir beaucoup de représentants des minorités visibles au sein de votre corps policier. Existe-t-il une politique d'action positive connue par les agents principaux?

Le chef Lunney: Non, nous n'avons pas jugé nécessaire d'avoir une telle politique. Le rôle de l'agent de service communautaire est d'essayer de trouver des candidats convenables et de les encourager à présenter leur candidature. L'agent responsable du recrutement sait que j'insiste beaucoup sur le recrutement de candidats des minorités. Selon notre système de contrôle, les agents de service communautaire m'informent lorsqu'un candidat présente sa demande. De cette façon, je suis le progrès du candidat dans le processus de recrutement. Nous nous préoccupons, bien sûr, des accusations de discrimination dans le processus, qui sont peut-être difficiles à identifier. C'est une des raisons pour lesquelles je suis personnellement le cheminement des candidats. En fait, je ne pense pas qu'il y ait eu des cas de ce genre jusqu'ici.

M. Lewycky: Même si ce n'est pas indiqué dans votre mémoire, il est vrai qu'en tant que chef, vous vous intéressez beaucoup à ce genre de programme, et que vous avez mis sur pied ces systèmes de contrôle. À votre avis, est-ce une des raisons pour lesquelles le programme a été accepté par le corps policier?

Le chef Lunney: Oui, bien sûr. Je pense que le succès de ce genre de programme dépend en grande partie de l'attitude du chef de l'organisme.

M. Lewycky: Combien de vos policiers principaux sont des membres des minorités visibles?

Permettez-moi de reformuler la question. Quel est le rang le plus élevé atteint par un membre d'une minorité visible?

Le chef Lunney: Inspecteur. Nous avons un inspecteur métis.

M. Lewycky: Vous avez dit que vos agents de service communautaire communiquent avec différents groupes. En regardant certaines de leurs fonctions, je me demande comment ces agents font pour être de garde 24 heures sur 24.

Comment organisez-vous les postes de travail? J'imagine que beaucoup d'organismes communautaires bénévoles des différents groupes ethniques ont leurs réunions le soir, après les heures de travail. Comment vos agents font-ils pour parler aux élèves, dans les écoles, le matin, et aux organismes le soir? Quelles sortes de dispositions prenez-vous?

Le chef Lunney: J'avoue que c'est très difficile. On exige beaucoup de nos agents, le jour comme la nuit. Nous essayons d'avoir des horaires de travail souples, si possible, et nous essayons de faire preuve de compréhension. Mais je crois que les quatre agents actuels font plus que le strict minimum

[Texte]

required by the book. But then, we recruited people who are prepared to do that.

Mr. Lewycky: One final question, perhaps, Mr. Chairman. What type of contact is there with the various voluntary associations of the various ethnic groups or ethnocultural organizations? What type of contact is it and how formal is it?

Chief Lunney: We encourage all the community officers to be active in their own communities. Mr. Sidhu is the chairman, currently.

• 1105

Mr. Gurmeet Sidhu (Vice-President, Indian Culture and Sports Association, Edmonton Police Department): I am Vice-President of the Indian Culture and Sports Association, so I am involved in different kinds of cultural activity as well as sports. I have been to a lot of organization meetings; we have very good contacts with them. One of the major organizations in Edmonton has a meeting every month. Most of the time I go to those meetings. I am also a member of NACOI, a national organization of East Indian people at the federal level. I just attended their national meeting in Calgary last month.

Mr. Lewycky: So there is a conscious endeavour on the part of you as the chief to encourage your members, as it were, to take part in the meetings being held outside the city, in Calgary, so they are more familiar with some of the national organizations as well.

Chief Lunney: Yes, certainly. I must say that the communities in Edmonton are very gracious. They will invite us to all of their major events, and we endeavour to be represented by myself, one of the community service officers, or both. We are out 50 times a year, I guess, at those kinds of events.

Mr. Lewycky: Is there any spinoff for the other police officers? Because of this, do you find other police officers attending some of these functions of other ethnocultural groups?

Chief Lunney: Most certainly. The community service officers are active in inviting other officers to come to some of them. For instance, India Day, which is the time when prizes and recognition are accorded to children in the Indian community for academic achievement, is usually attended by five or six of our members. We use these opportunities to introduce them to persons in the other cultural communities, to allow them to meet in an off-duty kind of way and get to know each other. We particularly try to involve the commanders of our four divisions in the city.

Mr. Lewycky: So in some ways the community service officers function as a kind of intercultural orientators for the rest of the force?

Chief Lunney: That is correct.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

[Traduction]

prévu. Mais nous avons embauché des gens qui étaient prêts à faire ce genre d'efforts supplémentaires.

M. Lewycky: Une dernière question, monsieur le président. Quelle sorte de contact existe avec les différentes associations bénévoles des groupes ethniques ou des organismes ethnoculturels? Le contact est-il très officiel?

Le chef Lunney: Nous encourageons tous les agents de service communautaire à jouer un rôle actif au sein de leurs propres communautés. À l'heure actuelle, M. Sidhu est le président.

M. Gurmeet Sidhu (vice-président, Indian Culture and Sports Association, Edmonton Police Department): Je suis le vice-président de la *Indian Culture and Sports Association*, et je participe donc à différentes activités culturelles aussi bien qu'aux activités sportives. J'ai assisté à un grand nombre d'assemblées d'organismes différents; nous avons donc d'excellentes relations avec eux. Un des principaux organismes d'Edmonton tient une réunion mensuelle. J'assiste à la plupart de ces réunions. Je suis aussi membre de l'Association nationale des Canadiens originaires de l'Inde, une organisation nationale d'Indiens de l'Est qui travaille au niveau fédéral. Je participais justement à l'assemblée nationale, à Calgary, le mois dernier.

M. Lewycky: Donc, comme chef, vous encouragez consciemment vos membres à participer à des réunions tenues à l'extérieur de la ville, à Calgary, afin qu'ils connaissent mieux certains organismes nationaux.

Le chef Lunney: Oui, certainement. En fait, les communautés ethniques d'Edmonton sont très accueillantes, elles nous invitent à tous les événements importants et nous tâchons d'être représentés soit par moi-même, soit par un des agents de service communautaire, ou les deux. Nous assistons à une cinquantaine de ces événements chaque année.

M. Lewycky: Cela encourage-t-il les autres agents de police? Est-ce que d'autres agents de police suivent votre exemple et assistent à certaines de ces activités ethnoculturelles?

Le chef Lunney: Certainement. Les agents de service communautaire invitent souvent d'autres officiers à les accompagner. Par exemple, à la fête *India Day*, lorsqu'on attribue des prix et qu'on signale le mérite de certains enfants de la communauté indienne pour leurs efforts scolaires, cinq ou six de nos membres participent. Ainsi, nous avons l'occasion de les présenter à des notables des autres communautés culturelles, afin qu'ils puissent mieux se connaître en dehors des heures de travail. Nous encourageons surtout la participation des commandants des quatre divisions de la police de la ville.

M. Lewycky: Donc, les agents de service communautaire jouent aussi le rôle d'animateurs interculturels pour le reste de la force policière?

Le chef Lunney: Précisément.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

[Text]

The Chairman: Before I go to Mr. Mitges, I wonder, Chief—I may have missed this, and if I did, I apologize—what rank do your community service officers hold? Do they progress through the force in a normal fashion in the sense of proceeding through by way of corporal, sergeant and what have you?

Chief Lunney: No, the community service officer title is not a rank within the formal rank structure of the department. They are not organized in a union group in the city currently, but their salary scale equates with the administrative or clerical category of employee of the City of Edmonton. We have tried to keep this compensation level approximately the same as the entry-level constable, with some difficulties experienced with the city personnel people in that area.

There is no progression for the community service officer. We originally thought these jobs would be a stepping-stone job; a job where people would enter and serve for three to four years and then with their acquired skills go on to other positions, perhaps in the social service area with the city or the province or the federal government.

To give you an idea, one of our original community service officers is now a special constable with the RCMP in British Columbia. I mentioned another who is now a serving sworn officer with our department. I foresee the program's developing its own supervision after a piece. In other words, the longer people stay with us, the more pressure and obvious requirement there will be upon us to provide a progression to higher compensation levels and higher levels of responsibility. That will come.

The Chairman: Thank you.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

I may have missed this in your brief, but since your program was introduced back in 1976 on a trial basis, have you had inquiries from other interested police departments or cities in Canada regarding your program?

Chief Lunney: Oh, yes, a great many inquiries. The Chief of Police of Toronto has been very interested in our program. We had a visitation from Regina a few years ago, which was interested in the native and Métis aspect of our program. They were quite impressed with it.

• 1110

We answer a great number of inquiries across Canada on the development of this program. But so far as I am aware, no one has copied us yet.

Mr. Mitges: Thank you. That was the only question I had.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

Mr. McCauley.

[Translation]

Le président: Je ne l'ai peut-être pas entendu, et si c'est le cas, je m'excuse, mais, chef Lunney—avant de céder la parole à M. Mitges—pourriez-vous me dire quel grade détiennent les agents de service communautaire? Peuvent-ils progresser d'un grade à l'autre dans la force policière, en passant par le grade de caporal, sergent, etc.?

Le chef Lunney: Non, le titre d'agent de service communautaire n'est pas un grade dans la structure formelle de la force policière. En ce moment, ils ne font pas partie d'un groupe syndical de la ville, mais leur échelle des salaires est égale à celle des employés de la catégorie administrative ou des employés de bureau de la ville d'Edmonton. La rémunération est à peu près au même niveau que celle d'un agent de police débutant, quoique nous avons eu certaines difficultés avec le personnel de la ville à cet égard.

Le poste d'agent de service communautaire n'est pas un poste de carrière. Au début, nous pensions que ce pourrait être un point d'avancement; un poste où les gens pourraient servir deux, trois ou quatre ans, et ensuite prendre avantage des aptitudes acquises pour postuler d'autres emplois, peut-être dans le domaine des services sociaux de la ville, de la province ou du gouvernement fédéral.

En fait, un des premiers agents de service communautaire est maintenant agent spécial de la Gendarmerie royale du Canada, en Colombie-Britannique. J'en ai mentionné un autre qui est maintenant agent de police chez nous. Après un certain temps, les agents de service communautaire auront leurs propres surveillants. En d'autres mots, si ces gens restent chez nous longtemps, on exercera de plus en plus de pressions sur nous pour qu'on leur offre la possibilité d'accéder à de meilleurs salaires, et à des postes plus responsables. Cela viendra.

Le président: Merci.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: Merci, monsieur le président.

Peut-être l'ai-je manqué à la lecture du mémoire, mais depuis le lancement de votre programme, en 1976, à titre d'expérience, avez-vous eu des demandes de renseignements d'autres forces policières ou de villes canadiennes qui s'intéressent à votre programme?

Le chef Lunney: Oui, en effet, un grand nombre de demandes. Le chef de police de Toronto est très intéressé. Il y a quelques années, nous avons reçu une délégation de Regina qui s'intéressait à l'aspect autochtone et métis de notre programme. Ils étaient très impressionnés.

Nous répondons à un grand nombre de demandes de partout au pays au sujet de l'évolution du programme. Toutefois, à ma connaissance, personne n'a encore suivi notre exemple.

M. Mitges: Merci. C'est ma seule question.

Le président: Merci, monsieur Mitges.

Monsieur McCauley.

[Texte]

Mr. McCauley: Mr. Chairman, I have had the pleasure of meeting Chief Lunney. We both served on a panel together in Moncton with the Canadian Association of Police Chiefs.

I must say I was very impressed with you then, Chief, and I am even more impressed today, on hearing of this program.

Is your background in the RCM Police?

Chief Lunney: Yes, I was 21 years in the RCMP. I came to Edmonton 8 years ago.

Mr. McCauley: Did you serve in Atlantic Canada?

Chief Lunney: No, I served . . .

Mr. McCauley: I thought maybe that was an explanation for why you are such a good chief.

I am just taking a shot at my friend, Mr. Paproski.

I did not hear clearly your answer to Mr. Paproski on the composition of the Edmonton Police Force. How many members do you have on the force, and what proportion of visible minorities are in that number?

Chief Lunney: Yes, I did not answer all of Mr. Paproski's question. I am sorry.

Our establishment has 1,135 sworn members; approximately 230 support staff, who are in the civilian category. In the sworn component, there are approximately 50 females at the present time.

I find it difficult to answer the last part of your question. We have, for example, 2 blacks, 1 member who is of recent Arabic origin, 1 member of recent Pakistani origin. We have approximately 15 members of Métis background; 2 members who are Chinese. Of the more multitudinous racial backgrounds in Canada, we are very well representative. There is a large percentage of persons of Irish, Scotch, and Ukrainian background; English; many persons of German background. We are very well representative of the groups representing the largest ethnic groups in Edmonton.

Mr. McCauley: Would it not be a logical progression for your community services officers to move from that position into the police force—your own police force?

Chief Lunney: Oh, yes; and we hope that will happen in as many cases as possible. We have recruited one member so far from the Community Services Officer Program.

Mr. McCauley: Thank you very much.

Mr. Paproski: Just one further supplementary. Can the community officers make a civil arrest?

Chief Lunney: They do not have police officer powers. But they can, of course, and do, make citizen's arrests. Mr. White, who is our native community services officer, and who often works in the drag area in the city, has made two notable arrests, as a matter of fact, following robberies.

[Traduction]

M. McCauley: Monsieur le président, j'ai eu le plaisir, déjà, de rencontrer le chef Lunney. Nous étions tous deux membres d'un comité à la réunion de l'Association canadienne des chefs de police, à Moncton.

Je dois dire qu'à ce moment-là, chef, vous m'aviez vivement impressionné, et aujourd'hui, je suis encore plus impressionné par ce programme.

Avez-vous fait vos armes dans la Gendarmerie royale du Canada?

Le chef Lunney: Oui, j'ai été 21 ans dans la GRC. Je suis à Edmonton depuis huit ans.

M. McCauley: Avez-vous servi dans la région de l'Atlantique?

Le chef Lunney: Non . . .

M. McCauley: J'ai pensé que c'était peut-être la raison pour laquelle vous êtes un si bon chef.

Je taquinais mon ami, M. Paproski.

Je n'ai pas entendu toute votre réponse à la question de M. Paproski au sujet de la composition de la force policière d'Edmonton. Quel est l'effectif de la force policière, et quelle proportion vient des minorités visibles?

Le chef Lunney: En effet, je n'ai pas répondu complètement à la question de M. Paproski; je m'excuse.

Notre effectif compte 1135 policiers et environ 230 civils, qui composent le groupe de soutien. Parmi les policiers, environ 50 sont des femmes en ce moment.

Je n'ai pas les chiffres sous la main pour répondre à la seconde partie de votre question. Toutefois, nous avons deux Noirs, un policier d'origine arabe, un autre d'origine pakistanaise. Nous avons aussi environ 15 Métis, et deux Chinois. Nous comptons un grand nombre de groupes ethniques. Un pourcentage important de nos policiers sont de descendance irlandaise, écossaise, ukrainienne, anglaise, et plusieurs sont de descendance allemande. Nous sommes donc très représentatifs des groupes ethniques les plus importants d'Edmonton.

M. McCauley: Ne serait-il pas logique que les agents de service communautaire deviennent éventuellement agents dans votre propre force policière?

Le chef Lunney: Oui, certainement, et nous espérons que ce sera très souvent le cas. Nous avons déjà recruté un membre du programme d'agents de service communautaire.

M. McCauley: Merci beaucoup.

M. Paproski: Une question supplémentaire, si vous le permettez. Les agents de service communautaire peuvent-ils faire des arrestations?

Le chef Lunney: Ils n'ont pas les pouvoirs d'un agent de police. Mais bien sûr, ils peuvent et, en fait, font certaines arrestations. M. White, notre agent de service communautaire autochtone, qui travaille souvent dans les bas quartiers de la ville, a fait deux arrêts remarquables suite à des vols.

[Text]

Mr. Paproski: Thank you, Chief.

The Chairman: Thank you very much, Chief Lunney, Mr. Ho, Mr. Sidhu, for your attendance this morning, and for the brief you have put to us. The model you bring to us is a unique model in the context of our mandate and it is something I think we will want to take a very, very close look at as we are putting together our recommendations. For the opportunity to have looked at it in some depth this morning, as the result of your attendance, we are most appreciative. I would like, on behalf of the entire committee, to thank you for having taken the time.

• 1115

Chief Lunney: Thank you.

The Chairman: Could I call on the Native Counselling Services of Alberta, please: Mr. Harry Shanks.

Good morning, Mr. Shanks. Thank you for your attendance this morning. As I have indicated to our prior witnesses, we are in possession of your brief. We have had the opportunity to examine it. I would encourage you to highlight those areas that you find would be of particular interest to us, and I would encourage you to provide us with sufficient time at the end of your presentation to enter into a brief question-and-answer period.

Mr. Harry Shanks (Assistant Director, Native Counselling Services of Alberta): I am Assistant Director of Native Counselling Services of Alberta. I have with me the submission we submitted to the committee. Just to start out, I would like to say that Native Counselling Services of Alberta is one of several native organizations across Canada that operate on the basis of constructive ideas and models pertaining explicitly to improved relations within Canada between visible minorities and other Canadians.

Native Counselling is an Alberta-wide agency providing para-legal services for native people involved with the legal system. It also provides services to a number of social service and criminal justice systems and to the general community.

The agency offers a wide range of services and programs, including family and juvenile court work, criminal court work, native liaison officers in federal and provincial correctional centres, parole and probation supervision. We run two minimum security forestry camps for the Solicitor General's department for the province. We have youth programs, parenting skills programs, fine options supervision, law awareness in schools, a legal education media department, and a research department.

[Translation]

M. Paproski: Merci, chef Lunney.

Le président: Merci beaucoup, chef Lunney, monsieur Ho, monsieur Sidhu, de votre témoignage de ce matin, et du mémoire que vous nous avez soumis. Le modèle que vous nous avez décrit est unique parmi tous ceux que nous avons entendus et nous allons certainement en tenir compte dans la préparation de nos recommandations. Nous vous sommes très reconnaissants d'avoir pu approfondir ce sujet avec vous ce matin, et au nom de tout le comité, je vous remercie d'avoir pris le temps de venir ici.

Le chef Lunney: Merci.

Le président: Nous entendrons maintenant le *Native Counselling Services of Alberta*, dont le représentant est M. Harry Shanks.

Bonjour, monsieur Shanks. Merci d'être venu ce matin. Comme ce fut le cas des témoins précédents, nous avons déjà reçu votre mémoire, et nous avons eu l'occasion de le lire. Nous vous demandons donc de simplement en souligner les points saillants qui pourraient nous intéresser plus particulièrement, et je vous encourage à nous laisser suffisamment de temps après votre exposé pour poser des questions.

M. Harry Shanks (directeur adjoint, Native Counselling Services of Alberta): Je suis le directeur adjoint du *Native Counselling Services of Alberta*. J'ai un exemplaire du mémoire qu'on vous a envoyé. Tout d'abord, le *Native Counselling Services of Alberta* est un des organismes canadiens qui s'efforcent, au moyen de modèles et d'idées constructives, à améliorer les relations, au Canada, entre les minorités visibles et les autres Canadiens.

Le *Native Counselling* fournit, partout en Alberta, des services para-juridiques pour les autochtones qui ont des difficultés avec la justice. Il travaille aussi avec un certain nombre de services sociaux, et offre des services au système judiciaire et à la communauté en général.

Notre organisme offre toute une gamme de services et de programmes, y compris des services visant les cours juvéniles et les tribunaux de la famille, ainsi que les tribunaux criminels, des agents de liaison autochtones pour les institutions correctionnelles fédérales et provinciales, et des surveillants pour les gens en probation ou en libération conditionnelle. Nous administrons aussi deux camps d'exploitation forestière à sécurité minimale, pour le compte du solliciteur général de la province. Nous avons des programmes pour la jeunesse, des programmes de perfectionnement pour les parents, des programmes de surveillance des travaux optionnels tenant lieu de paiement d'amendes, un programme de sensibilisation à la loi dans les écoles, un service d'information et d'éducation en matière de loi, et un service de recherche.

[Texte]

• 1120

[Traduction]

These programs were all designed to accomplish Native Counselling's main objective, which is to gain fair and just treatment in the criminal justice system.

The Native Counselling philosophy is that there are three main components in ensuring fair and equitable treatment: to increase the understanding of, and information available to, native people about the legal and other systems; to increase the understanding of, and information available to, the legal system about special circumstances surrounding native people involved with the legal system; to increase the understanding of, and information available to, the general community about natives and the legal system.

Another major emphasis of Native Counselling is in assisting native families to stay together and to deal with the social services system. I guess one of our roles is to bridge the gap between native people and the system, and the native culture and the non-native culture.

There are numerous native organizations attempting to deal with these problems. In Alberta alone there are organizations such as the Alberta Native Education Fund, Old Sun College, the Awasis School, the Ben Calfrobe School, the Prairie Indian Cultural Survival School, Maskwachees School, Blue Quills School, and Project Morning Star for education. We also have Poundmaker's Lodge, Napi Lodge, Nechi Institute and Bonnyville Rehab Centre for alcohol and drug treatment. For economic development, we have the Business Assistance for Native Albertans Corporation. For social development, there are friendship centres in communities across the province. For political voice and community development, we have the Indian and Metis Associations of Alberta, the Voice of Alberta Native Women's Society and the Federation of Metis Settlements.

I guess there are a number of reasons why native organizations are active in developing and providing programs. They are sensitive to native culture and know what services will be appropriate for and acceptable to native people. Most of our programs are generated from the community needs.

We have approximately 140 staff who work throughout Alberta in these different programs. I guess in most cases they act as a liaison between the justice system, the courts, different police departments; they refer people to proper agencies and see that native people are represented in the legal system, and these types of things.

We hear a lot of native programs in particular are probably unsuccessful and have problems within the system. We find out 90% of them are unsuccessful because they are not properly funded by the funding agencies in the first place, and these types of things. We have had our problems in those areas over the years.

Ces programmes ont tous été conçus dans le but d'atteindre le principal objectif du service consultatif des autochtones, qui est d'être traité de façon juste et équitable au sein du système pénal.

Le service consultatif des autochtones pense que ce traitement juste et équitable ne sera assuré que si trois conditions sont réunies: sensibiliser les autochtones au système judiciaire et aux autres systèmes et leur fournir tous les renseignements voulus; sensibiliser les autochtones au système judiciaire lorsqu'ils sont en cause et leur fournir des renseignements à ce sujet; mieux sensibiliser la collectivité en général aux autochtones et au système judiciaire et leur fournir les renseignements ad hoc.

Le service consultatif des autochtones a également pour objectif d'aider les familles autochtones à rester ensemble et à démêler le système des services sociaux. Un de nos rôles consiste à combler l'écart qui existe entre les autochtones et le système et entre la culture autochtone et les autres cultures.

De nombreux organismes autochtones essaient de résoudre ces problèmes. En matière d'éducation, en Alberta seulement, on compte des organismes comme le *Alberta Native Education Fund*, le *Old Sun College*, la *Awasis School*, la *Ben Calfrobe School*, la *Prairie Indian Cultural Survival School*, la *Maskwachees School*, la *Blue Quills School* et le *Project Morning Star*. Des programmes de désintoxication existent au *Poundmaker's Lodge*, au *Napi Lodge*, à l'Institut Nechi et au Centre de désintoxication de Bonnyville. Pour ce qui est du développement économique, nous avons la Société d'aide à l'entreprise des autochtones de l'Alberta. Quant au développement social, il existe des centres d'amitié dans toutes les collectivités de la province. Sur le plan politique et sur le plan du développement communautaire, nous avons les associations d'Indiens et de Métis de l'Alberta, la *Voice of Alberta Native Women's Society* et la *Federation of Metis Settlements*.

On pourrait expliquer de différentes façons les raisons pour lesquelles les organisations autochtones offrent de tels programmes. Elles sont sensibles à la culture autochtone et savent quels services accepteront les autochtones. La plupart de nos programmes sont mis au point à la suite des besoins exprimés par la collectivité.

Tous ces programmes sont administrés par environ 140 individus disséminés à travers la province. Dans la plupart des cas, ils font office d'agents de liaison entre nos organisations et le système judiciaire, les tribunaux et les différents corps de police; ils aiguillent les gens vers les organismes appropriés et veillent à ce que les autochtones soient représentés au sein du système judiciaire, et ainsi de suite.

Nous entendons souvent qu'une grosse partie des programmes offerts pour les autochtones tombent le plus souvent à l'eau et que ces derniers ont des problèmes au sein du système même. À notre avis, 90 p. 100 de ces programmes ne sont pas couronnés de succès parce qu'ils ne sont pas suffisamment financés par les organismes appropriés. Nous avons toujours eu des problèmes dans ce domaine-là.

[Text]

I think our program is successful because it is staffed by native people. As I said, 90% of our staff are natives. They work in the communities. They deal basically at the grass-roots level, with people problems. We certainly encourage more affirmative action-type programs dealing with the native situation, yes. These seem to work fairly well, but we have the problem of other groups' getting involved and taking over. It becomes very vague as to whether it is for natives or some other groups.

• 1125

It has not happened to the Native Counselling Services of Alberta yet. Our staff is recruited according to our principles. We hire people not on an educational basis but because of their awareness of the community and how they get along with the social services. We leave out the educational end of it. One of the reasons for this is the fact that we have our own internal continuing training programs for native people. Through the years we have hired employable native people who could not seem to get into other departments. We have trained people. As Chief Lunney mentioned, some of these people who have had training with us had been employed in other government departments. We more or less upgrade them, and then they get involved in other areas—the corrections field, social services, social work, and this type of thing. We encourage native people to get involved in the education system.

I think this is our main thrust, that we can improve our standard in the community by getting education, by getting involved more with all different government agencies, and finding out where it is at.

We find that, too, as when you talk about how discrimination carries very many faces... We looked at the reasons people were not getting jobs in the communities, or with social services, government agencies. What came from the native community was that there was a lot of discrimination in that area. We found out that although there was some discrimination in that area, a lot of the applications were turned down because the people just did not have the educational background to fill those positions.

Native-run organizations are not only a means of providing liaison between the native community and the system. Many government departments have taken the initiative in hiring their own liaison officers. For example, there are the native special constables, native police community relations officers, native secretariats, native program officers, native teachers' aides, native probation officers and native social worker aides.

This is one of the problems I believe the native communities have in dealing with this. It seems as though they have no clout

[Translation]

Je pense que notre programme est un succès parce qu'il est administré par des autochtones. Comme je l'ai dit, 90 p. 100 de notre personnel est composé d'autochtones qui travaillent dans les collectivités. Ils s'occupent en général des problèmes à la base et traitent directement avec les gens. Il ne fait aucun doute que nous encourageons davantage de programmes d'action positive destinés aux autochtones. Ces programmes semblent être un succès, mais nous nous heurtons aux autres groupes qui veulent s'y immiscer et les prendre en main. On se demande alors si ces programmes sont destinés aux autochtones ou à d'autres groupes.

Cela n'est pas encore arrivé au service consultatif des autochtones de l'Alberta. Nous recrutons nos employés en fonction de nos propres principes et nous ne les recrutons pas en fonction de leur éducation, mais en fonction de leur degré de sensibilisation à la collectivité et de leurs rapports avec les services sociaux. Nous ne tenons pas compte de leurs diplômes. Cela s'explique en partie par le fait que nous avons nos propres programmes de formation continue destinés aux autochtones. Depuis des années, nous embauchons des autochtones qui peuvent travailler, mais qui n'ont pas pu, pour des raisons obscures, trouver un emploi dans d'autres secteurs. Notre service compte des gens compétents. Comme l'a dit le chef Lunney, certains de ces individus qui ont subi une formation chez nous étaient, auparavant, employés par des ministères. Nous améliorons plus ou moins leur formation et on les lance ensuite sur le terrain, qu'il s'agisse des prisons, des services sociaux, du travail social, et ainsi de suite. D'ailleurs, nous encourageons les autochtones à participer au système éducatif.

Je pense que c'est là notre objectif principal: améliorer notre position au sein de la collectivité en nous intruisant, en collaborant davantage avec les divers organismes gouvernementaux et en cherchant à savoir ce qu'ils font.

Vous avez raison de dire que la discrimination revêt plusieurs formes. Nous nous sommes demandé pourquoi les gens n'obtenaient pas d'emplois dans la communauté ou au sein des services sociaux, ou encore au sein d'organismes publics. Nous nous sommes rendu compte que la communauté autochtone faisait l'objet de nombreux actes discriminatoires. Et même s'il y avait discrimination dans ce domaine, nous avons constaté qu'un bon nombre de demandes d'emploi étaient rejetées parce que les candidats n'avaient tout simplement pas les diplômes voulus pour combler ces postes.

Les organismes gérés par les autochtones ne constituent pas simplement un pont entre la communauté autochtone et le système. De nombreux ministères ont pris l'initiative d'embaucher leurs propres agents de liaison. Par exemple, il existe des gendarmes spéciaux autochtones, des agents de relations entre la police et la communauté qui sont autochtones, des secrétaires pour autochtones, des agents de programme autochtones, des aides-enseignants autochtones, des responsables des personnes mises en liberté surveillée et des aides sociaux autochtones.

Et c'est là un des problèmes que rencontre la population autochtone lorsqu'on entre dans ce domaine. On dirait qu'ils

[Texte]

in these types of areas, because they are secondary-type jobs; they are not decision-making jobs. I think a lot of them feel that any recommendations which are suggested, on a lot of occasions, are not used because there is just more or less a band-aid approach in dealing with these concerns, which set the community on the street. I think they should carry a little more clout than they actually do, whether it be the city police, RCMP, social services, or other government departments.

• 1130

They have a sort of band-aid job. Sometimes we feel we are token-type people in these areas. Maybe the whole structure can say, well, we hire native people, because here are one or two on our staff. These types of things really carry no clout at all; although things have improved over the past 12, 15 or 20 years. There has been an improvement; that is a good sign. We appreciate the support and efforts of government and other private agencies to assist us in developing in these areas.

I think a lot of our problems are history.

You learned people here today are probably aware that a year or so ago the Alberta government took several books dealing with natives off the shelves in the schools and universities. I have not done any research to see what the names are, but I know the books I have read and those you people probably read in getting your education—whether you are dealing in social services or whatever—you have probably written and read about these things. So you have a really biased opinion of native people. I believe this is one of the reasons the Alberta government said these books were prejudiced: they are biased; there was no background research done into them. Somebody wrote a book and this was the gospel; people who had written the books interpreted this as being the way the native people are. I guess this is a kind of historical thing that developed.

I have talked to several people who lived next to Indian or Métis colonies and said: We know these people well because we live next door to them. They never really did, because they never got involved with them. I remember talking to one chap, and he said, well, I lived next to a reserve, Métis colony or whatever, and I knew the people really well, because they worked for us—that type of thing. But when we discussed the situation, he knew very little about native people. And he was passing himself off as an expert in this field because he lived next to an Indian reserve or something. These types of things are happening.

I know many government departments are already involved in developing new programs, and native groups are acknowledged in these programs. They get financial assistance—this type of thing.

[Traduction]

n'ont aucune influence, mais c'est parce qu'ils ont des emplois secondaires et non pas des emplois leur permettant de prendre eux-mêmes des décisions. Un grand nombre d'entre eux pensent que toute recommandation proposée n'est pas, à de nombreuses reprises, mise en pratique, car ces problèmes ne sont pas abordés franchement, mais de biais, et c'est ce qui enrage la population autochtone. Je pense que les autochtones devraient avoir un peu plus d'influence qu'ils n'en ont à présent, qu'il s'agisse de la police urbaine, de la Gendarmerie royale du Canada, des services sociaux et d'autres ministères du gouvernement.

Ils possèdent une sorte d'emploi symbolique et nous estimons qu'ils sont parfois considérés comme des gens n'ayant aucun pouvoir réel. Certains peuvent prétendre qu'ils embauchent des autochtones, puisque leur personnel en compte un ou deux. Mais ce genre d'emploi n'a pas de valeur réelle, bien que les choses se soient améliorées au cours des douze, quinze, ou vingt dernières années. Il y a eu des améliorations, et c'est là un signe encourageant. D'ailleurs, nous apprécions à sa juste valeur les efforts déployés par le gouvernement et les autres organismes privés pour nous aider à nous mettre en valeur dans ce secteur.

Je pense qu'un nombre important de nos problèmes sont maintenant du passé.

Vous qui êtes savants savez probablement qu'il y a environ un an, le gouvernement de l'Alberta a retiré de nombreux livres portant sur les autochtones des bibliothèques des écoles et des universités. Je ne sais pas quels en sont les titres, mais je sais quels livres j'ai lus et ceux que vous avez probablement lus lors de votre formation, qu'il s'agisse de services sociaux ou d'autres matières, et vous avez probablement écrit et lu des choses à ce sujet. Vous avez donc de sérieux préjugés envers les autochtones. Je crois qu'il s'agit là de l'une des raisons pour lesquelles le gouvernement de l'Alberta a décidé que ces livres étaient pleins de préjugés, et qu'aucune recherche de fond n'avait été faite avant de les publier. Il suffisait que quelqu'un écrive un livre pour que ce qui y était dit soit parole d'Évangile, et les gens qui écrivaient ces livres pensaient que les autochtones étaient ainsi. Je pense que c'est un phénomène qui s'est développé au fil du temps.

J'ai parlé à plusieurs personnes qui vivaient à côté de colonies indiennes ou métisses et qui disaient: «Nous connaissons bien ces gens, car nous sommes voisins.» En fait, ce n'était pas vrai, car ils ne leur parlaient jamais. Je me souviens d'avoir parlé à un type qui m'a dit qu'il vivait à côté d'une réserve, d'une colonie de Métis, ou autre chose, et qu'il connaissait bien les gens, car il travaillait pour eux. Mais lorsque nous avons approfondi le sujet, je me suis rendu compte qu'il ne connaissait rien aux autochtones. Et il se prétendait expert dans le domaine uniquement parce qu'il avait vécu à côté d'une réserve indienne, ou d'une autre colonie. Voilà ce qui se passe.

Je sais que de nombreux ministères mettent au point de nouveaux programmes qui reconnaissent les groupes autochtones. Ils peuvent obtenir un soutien financier, et des choses de ce genre.

[Text]

As I said, a lot of times native policy in particular is fairly successful in the native communities, because there are native people who deal with these issues right at the grass-roots area. We work in co-operation with the police, social services, and this type of thing.

One of the reasons we were set up in the first place was to look at the high percentage of native people who were in institutions 10 to 12 years ago. There was a population of 60% to 70% native people in the institutions. Hopefully Native Counselling would get some credit for this, that today the average population in Alberta is around 20% native people who are in the institutions—which is not good, but it is a lot better than it was 10 or 12 years ago. So there have been some improvements made in dealing in these areas.

• 1135

I guess what I am basically saying is that we have a lot of concerns. We know there is the discrimination and we know there are problems in the communities in dealing with the police. But our mandate, I think, is we resolve most of these problems right in the community; we do not like to make federal issues out of . . . You cannot resolve things if you are going to blow it out of proportion in this. Our mandate is to keep a fairly low profile as far as the media and political things are concerned.

Our job is to deal with the people in the communities, make sure they understand what is happening and why certain situations develop, that it is not all discrimination or people do not really give a damn about you, it is just that we are trying to get you to know this is how the system is. We have suggested many changes in the system, and they do not happen overnight you just have to work on them and do not point fingers at other people—these types of things. This is the way it is. We will try to change it. We do not change things to make things worse; we want to change things to make things better.

We do not jump to conclusions in this type of thing, so we get provincial or community input in any changes they want, and take it from there. We deal with it very slowly.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Shanks, for taking the time to share your program with us. It has been very helpful.

I will now turn to Mr. Mitges for questions.

Mr. Mitges: Thank you.

Mr. Shanks, how long has your organization been operating?

Mr. Shanks: We have been operating since February 1, 1970.

Mr. Mitges: I understand you have a staff of about 140 people. Are those all permanent staff, or are some part-time staff?

Mr. Shanks: Yes. The 140 are permanent staff, and we have several contract staff for temporary work.

[Translation]

Comme je l'ai dit, la politique autochtone rencontre souvent un certain succès au sein de la population autochtone, car ce sont des autochtones eux-mêmes qui essaient de résoudre les problèmes à la base même. Nous travaillons en collaboration avec la police, les services sociaux, et ainsi de suite.

Notre service a été créé en partie pour analyser le pourcentage élevé d'autochtones qui étaient en institution, il y a dix à douze ans. Environ 60 à 70 p. 100 des résidents en institution étaient des autochtones. J'espère qu'on en créditera le service consultatif des autochtones, car, aujourd'hui, ce pourcentage, en Alberta, se situe aux alentours de 20 p. 100, ce qui n'est toujours pas satisfaisant, mais qui constitue une nette amélioration par rapport à il y a 10 ou 12 ans. Il y a donc eu des améliorations dans ce domaine.

En fait, nos préoccupations sont nombreuses. Nous savons que la discrimination existe et nous savons qu'il existe des problèmes avec la police. Mais, en général, nous résolvons la plupart de ces problèmes au sein de la collectivité elle-même; nous n'aimons pas porter nos problèmes sur la place publique. D'ailleurs, on n'arrivera pas à les résoudre si on les grossit. Nous avons pour tâche d'être aussi peu volubiles que possible devant les médias et de ne pas trop politiser les événements.

Notre tâche consiste à aider la population autochtone, à nous assurer qu'elle comprend ce qui se passe et pourquoi certains cas se présentent; nous essayons de leur faire comprendre qu'il ne s'agit pas nécessairement de discrimination ou que les gens se moquent de vous, mais plutôt que nous essayons de vous apprendre comment le système fonctionne. Nous avons proposé de nombreux changements à ce système, mais les choses ne peuvent changer du jour au lendemain, il faut constamment se battre et ne pas accuser les autres. C'est ainsi. Nous allons essayer de changer le système. Nous ne voulons pas le changer pour l'empirer, mais plutôt pour le rendre meilleur.

Nous ne tirons pas des conclusions indues, mais nous essayons de présenter notre point de vue lorsque changement il y a. C'est la politique des petits pas.

Le vice-président: Merci, monsieur Shanks, d'avoir bien voulu exposer vos différents programmes. Cela a été très utile.

Je voudrais maintenant demander à M. Mitges de lancer le débat.

M. Mitges: Merci.

Monsieur Shanks, depuis quand votre organisation existe-t-elle?

M. Shanks: Depuis le 1^{er} février 1970.

M. Mitges: Vous nous avez dit que vous employiez environ 140 personnes. S'agit-il d'employés permanents ou d'employés à temps partiel?

M. Shanks: Les 140 personnes sont des employés permanents et nous retenons parfois les services de contractuels pour des travaux temporaires.

[Texte]

Mr. Mitges: Would you have any idea how large your budget is?

Mr. Shanks: Well, our overall budget covering the whole operation is about \$4.3 million.

Mr. Mitges: You state that your agency offers a wide range of services and programs. Roughly how many cases do you have to deal with in a normal day?

Mr. Shanks: Well, our workers generally deal with about 5 to as high as 30 in a day, depending on . . .

Mr. Mitges: That is a normal day, then.

Mr. Shanks: Yes.

Mr. Mitges: Okay. Thank you very much.

The Vice-Chairman: Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. If I could maybe just pursue some of the questions that Mr. Mitges asked . . .

Of your 140 staff, how many would be Indian and how many would be Métis?

Mr. Shanks: About 40% of them would be treaty Indians, probably 45% Métis, and 5% or 6% would be non-native.

Mr. Lewycky: Is your counselling service decentralized in any way, shape, or form? Do you have field workers or people who would be out there on the reserves, or is it all centralized in some of your major centres? How are you organized?

• 1140

Mr. Shanks: Our main office is in Edmonton. We have workers who cover all the courts in the province, so they work from High Level to Lethbridge and they are broken down into areas. There is a staff of seven or eight in one area that is supervised from that area—Slave Lake, Calgary and Rocky Mountain House. So we basically cover the whole province.

Mr. Lewycky: So if your staff of 130 is that widely dispersed, how many would you have in your headquarters in Edmonton?

Mr. Shanks: Including the secretarial staff and all, in Edmonton there must be about 20.

Mr. Lewycky: I see.

You mentioned several models and you talked about the importance of both the internal liaison services and other liaison services that would be provided . . . you suggested independent liaison services as a model. Just before you, we had the community liaison officers program explained to us, as far as the Edmonton police department is concerned. What is your evaluation of that program and in what ways do you find your organization using it?

Mr. Shanks: Basically we refer people to that department when there is misunderstanding or if they have any complaints

[Traduction]

M. Mitges: Savez-vous à combien se chiffre votre budget?

M. Shanks: Notre budget global s'élève à environ 4,3 millions de dollars.

M. Mitges: Vous dites que votre organisme offre une vaste gamme de services et de programmes. De combien de cas environ devez-vous vous occuper en un jour?

M. Shanks: Cela dépend, mais nous nous occupons de cas pouvant varier de 5 à 30 . . .

M. Mitges: Un jour normal?

M. Shanks: Oui.

M. Mitges: Bien. Merci.

Le vice-président: Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président. Permettez-moi de continuer là où M. Mitges s'est arrêté.

Sur les 140 employés que compte votre organisation, combien sont indiens et combien sont métis?

M. Shanks: Environ 40 p. 100 d'entre eux sont indiens inscrits, environ 45 p. 100 sont métis et 5 ou 6 p. 100 seraient non autochtones.

M. Lewycky: Vos services de consultation sont-ils décentralisés d'une manière ou d'une autre? Avez-vous des bureaux régionaux dans les réserves, ou vos services sont-ils centralisés dans les principales villes? Quelle est la nature de votre organisation?

M. Shanks: Notre siège social se trouve à Edmonton. Nous avons des employés qui s'occupent de toutes les affaires judiciaires dans la province, si bien qu'ils vont de High Level à Lethbridge, et ils sont ensuite disséminés à travers les régions. Une région compte sept ou huit employés, dont le directeur se trouve soit à Slave Lake, soit à Calgary, soit à Rocky Mountain House. Par conséquent, nous sommes, grosso modo, présents dans toute la province.

M. Lewycky: Si vos 130 employés sont disséminés à ce point, combien travaillent au siège social, à Edmonton?

M. Shanks: Environ 20 à Edmonton, y compris le personnel du secrétariat.

M. Lewycky: Je vois.

Vous avez fait allusion à plusieurs modèles et à l'importance des services de liaison interne et d'autres services de liaison qui pourraient être offerts; vous avez même proposé comme modèles des services de liaison indépendants. Juste avant votre groupe, la police d'Edmonton nous a expliqué le programme des agents de liaison communautaire. Que pensez-vous de ce programme et comment votre organisation l'utilise-t-elle?

M. Shanks: En général, nous renvoyons les intéressés à ce département lorsqu'il y a un litige ou lorsqu'il y a une plainte portant

[Text]

about the department, particularly dealing with native people. We do not deal with that situation ourselves; we would refer it to the proper police department. So the chief of police, as he mentioned this morning, would refer it to one of the liaison workers . . .

Mr. Lewycky: The chief, this morning, in response to some of our questions, mentioned that there were approximately 15 Métis constables now, as a result of their program, but no natives were involved. Your own organization has some 40% native involvement. Why are you able to attract 40% of your staff from the status Indian sector? The Edmonton program has not been able to do this.

Mr. Shanks: We look at employable people whom we can train and develop, so this is the difference. They more or less go with somebody who is already pretty well . . . they go on the education aspect of it, mostly. Native Counselling looks at applications and we do not really consider the educational end of it. We look more or less to leadership abilities, how they get along in the communities, and are they trainable—these types of things.

Mr. Lewycky: Is there any kind of sharing of concerns between, say, your organization and other social agencies in Edmonton? What type of opportunities are there for people to share their culturally based concerns?

Mr. Shanks: We do not have regular meetings with social workers, but we do have cultural awareness training. We are asked by the Solicitor General's Department, for example . . . Our staff is asked by the schools, for example, to make presentations, slide-show types of things, and we have general discussions.

Mr. Lewycky: You mentioned that you are probably the only organization that works with the legal or justice system. Do you have any cultural awareness workshops for either the Canadian Bar Association or, say, the faculty of law, for students who are training to become lawyers?

Mr. Shanks: Yes, we do. At Grant MacEachen College—I think three times a semester we go out there and make a presentation. We have made presentations on a regular basis at the University of Alberta, and we also have over the past four or five years conducted approximately 200 workshops in the community. This involved police departments, other members of the criminal justice system. These are held in the native communities, and everybody gets involved in them. They exchange ideas and any problems which are brought up at these things.

• 1145

Mr. Lewycky: One of your other concerns was with regard to the media. In fact, I think it is your recommendation number 4,

The media should be used as much as possible to provide cross-cultural training.

Have you had any occasion for workshops with the media, whether it be the community newspapers or whether it be the schools of journalism or other of the media, to have workshops

[Translation]

en particulier sur les autochtones. Nous n'essayons pas de résoudre l'affaire nous-mêmes, mais nous la renvoyons au département de police approprié. Ainsi, le chef de police, comme il l'a dit ce matin, saisirait un des agents de liaison de cette affaire . . .

M. Lewycky: Ce matin, le chef de police, en réponse à certaines de nos questions, a dit que son département compte environ 15 gendarmes métis, à la suite de ce programme, mais aucun autochtone. Dans votre organisation, on compte environ 40 p. 100 d'autochtones. Comment avez-vous réussi à embaucher ces Indiens inscrits? Le programme d'Edmonton n'y a pas réussi.

M. Shanks: Nous embauchons des gens qui peuvent travailler, que nous pouvons former et développer. Voilà donc où se trouve la différence. Ils s'attardent davantage sur le côté éducation. Le service consultatif des autochtones examine les demandes d'emploi sans tenir compte du nombre de diplômes de ces candidats. Nous essayons d'évaluer leur capacité d'initiative, leurs rapports au sein de la communauté et leur capacité de formation.

M. Lewycky: Est-ce que vous partagez vos problèmes avec d'autres organismes sociaux d'Edmonton? Est-ce que les gens peuvent partager leurs soucis culturels?

M. Shanks: Nous ne nous entretenons pas régulièrement avec les travailleurs sociaux, mais nous possédons un programme de formation culturelle. Par exemple, le Bureau du solliciteur général nous demande . . . Les écoles nous demandent de faire des exposés, des présentations de diapositives, par exemple, suivies de discussions.

M. Lewycky: Vous avez dit que vous êtes fort probablement la seule organisation à s'occuper du système judiciaire. Organisez-vous des ateliers de sensibilisation culturelle pour le compte de l'Association du barreau canadien, pour la faculté de droit ou pour les étudiants en droit?

M. Shanks: Effectivement. Je crois que trois fois par semestre, nous organisons un atelier au collège Grant MacEachen. Nous présentons des exposés régulièrement à l'Université de l'Alberta, et nous avons également organisé, au cours des quatre ou cinq dernières années, environ 200 ateliers communautaires. Des représentants de la police et d'autres membres du système pénal participaient à ces ateliers. Ils étaient organisés dans les collectivités autochtones, et tout le monde y participe. Ces ateliers donnent l'occasion d'échanger des idées et de soulever les problèmes existants.

M. Lewycky: Vous avez fait également allusion aux médias. D'ailleurs, je crois qu'à la recommandation n° 4, vous dites ceci:

Les médias devraient être utilisés, dans toute la mesure du possible, pour diffuser les particularités de chacune des cultures.

Avez-vous organisé des ateliers au profit des médias, soit au sein des journaux communautaires, soit dans les écoles de journalisme, ou ailleurs, pour que vous puissiez les sensibiliser

[Texte]

with them in terms of cultural awareness or sensitivity with regards to natives and native counselling services?

Mr. Shanks: I think we are further than that. We have our own media department. That is why we are encouraging other groups to use our slide presentations. We have some excellent ones which we developed over the past three or four years and which we use ourselves in the schools and the correctional institutions. We use them in native communities. We would like to use them more, or have other groups use them as a kind of...

Mr. Lewycky: As part of their own service training.

Mr. Shanks: Yes.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Mr. Shanks, I would like to follow up on some of the questions Mr. Lewycky has been asking. You are a resident of Edmonton, are you not?

Mr. Shanks: Yes, I am.

The Vice-Chairman: Did you hear Chief Lunney's brief?

Mr. Shanks: Yes.

The Vice-Chairman: Do you share the obvious enthusiasm this committee had for the program, vis-à-vis your group, the native people of Edmonton?

Mr. Shanks: Yes, I do. He brought it up there, too. He has one or two people working in these positions, and the workload is just phenomenal. They get bogged down because of overwork and this type of thing. I think his concern was that, too. With what staff he has available, they are certainly doing a fairly good job in that area.

The Vice-Chairman: That is nice to hear.

In your brief you make the point, which has been made several times, that native people are seriously overrepresented in the criminal justice system, the child welfare system, social services system. With regard to the child welfare system, it is my understanding that in Saskatchewan roughly 67% of young people who are wards are native people, and some 70% of young inmates in the penitentiaries in western Canada come out of that system: they were wards in white families.

We have heard the suggestion—and you indicate it is a problem, where you say child-care workers do not understand native family child-rearing patterns and apprehending children unnecessarily is a real problem. Would the idea of governments contracting out child-care services be one you would be willing to explore—contracting out to a native group to have them do the things that the child-care bureaucracy is doing now, because they have a sensitivity to native culture the bureaucracy does not have? What is your feeling about that?

Mr. Shanks: I guess right now Native Counselling has what they call the Homemaker Program. This has been going on for about three or four years.

[Traduction]

à la culture autochtone et aux services de consultation autochtones?

M. Shanks: Je pense que nous sommes allés beaucoup plus loin. Nous avons nos propres médias. C'est la raison pour laquelle nous encourageons d'autres groupes à assister à nos présentations de diapositives. Nous en avons d'excellentes que nous avons mises au point au cours des trois ou quatre dernières années et que nous utilisons dans les écoles et dans les pénitenciers. Nous les présentons également dans les communautés autochtones. Nous voudrions en présenter davantage, ou que d'autres groupes les présentent...

M. Lewycky: Dans le cadre de leur propre formation.

M. Shanks: Oui.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le vice-président: Monsieur Shanks, je voudrais continuer sur la même lancée que M. Lewycky. Vous résidez à Edmonton, n'est-ce pas?

M. Shanks: Effectivement.

Le vice-président: Avez-vous écouté le mémoire présenté par le chef Lunney?

M. Shanks: Oui.

Le vice-président: Partagez-vous l'enthousiasme de ce comité pour ce qui est du programme en question, par rapport à votre groupe et aux autochtones d'Edmonton?

M. Shanks: Oui. Il nous l'a présenté là-bas. Deux ou trois personnes y travaillent et la charge de travail est phénoménale. De temps à autre, ils ne peuvent plus faire face aux difficultés en raison du surmenage, et ainsi de suite. Je pense que c'est ce qui les préoccupe également. Compte tenu du personnel existant, le travail accompli dans ce domaine est excellent.

Le vice-président: C'est agréable à entendre.

Dans votre mémoire, vous dites, et vous l'avez répété à de nombreuses reprises, qu'il existe trop d'autochtones dans les services de justice pénale, de protection de l'enfance et les services sociaux. Pour ce qui est de la protection de l'enfance, je crois savoir qu'en Saskatchewan, environ 67 p. 100 des pupilles de l'État sont autochtones et qu'environ 70 p. 100 des autochtones emprisonnés dans les pénitenciers de l'Ouest du Canada sortent de ce système, à savoir qu'ils étaient pupilles dans des familles blanches.

Nous avons entendu dire, et vous-même avez indiqué qu'il s'agissait là d'un problème, que les responsables de l'enfance ne comprennent pas le mode de vie des autochtones et que l'arrestation inutile d'enfants constitue un problème réel. Si les gouvernements offraient des contrats à des groupes autochtones pour qu'ils s'occupent des services de protection de l'enfance, étant donné que ces groupes sont davantage sensibilisés à la culture autochtone que la bureaucratie ne l'est, accepteriez-vous d'étudier cette proposition? Qu'en pensez-vous?

M. Shanks: Le service consultatif autochtone a mis sur pied ce qu'on appelle le programme des personnes au foyer, qui existe depuis maintenant trois ou quatre ans.

[Text]

[Translation]

• 1150

For an example, if native children were being apprehended, say in Edmonton here, by social services—whether it be day or night—the social worker doing the apprehending would call one of our workers in to go in with her.

What happens then is that the worker takes over the household. Not the social worker, but one of our workers would step in and take care of the family, generally, until the parents came back. It could be a single parent. What they do there is to make sure the children get to school and more or less act as baby-sitters until the issue is resolved in that particular area.

Now, in northern Alberta, just lately—this would be dealing with the treaty Indians—they have been taking over the social services in dealing with this kind of thing on the reserve. So they are taking over that. At the present time they are just working on this.

The Vice-Chairman: So you are telling us that it is happening already. Good.

Could you explain for the committee how the services you provide in the legal field work? For instance, if a native person who had a problem in that area had counsel, I am curious—I did not pick it up in your brief—about how you work with counsel. It seems to me that you are in a dicey area there, since you have a person who is before the courts, and you have the person's counsel. What is your role in that? Do you sometimes get in the way of counsel? Does counsel get in your way?

Mr. Shanks: No, we work very well in that area, because our responsibility is to see that our client has the counsel. So we act as a liaison. We do the interpreting for the lawyer. We do not advise our client what to do; that is up to the lawyer to decide. But we act as a liaison between him and the lawyer. Say, if he cannot understand the process, we interpret it into his own language for him, so that he will get the drift. The only time we are involved after that, once counsel has been appointed, is in making a sort of presentation after conviction, if that is requested by the counsel of the accused. Otherwise, we stay out of it.

The Vice-Chairman: So your role is to get in there first to make sure the person in question has legal representation and to facilitate the relationship between counsel and the accused.

Mr. Shanks: Yes.

The Vice-Chairman: How does a person who is apprehended make contact with you? Is it well known in the native community that . . . ?

Mr. Shanks: Most RCMP detachments have our sign up there, and most of our employees visit the cells in the communities every morning, too.

The Vice-Chairman: Do you have good co-operation from the police forces in the province with this program?

A titre d'exemple, si les services sociaux attrapent, disons, à Edmonton, des enfants autochtones, que ce soit le jour ou la nuit, le travailleur social en question appellera un de nos employés pour venir l'aider.

Le travailleur prend alors en charge le ménage. Non pas le travailleur social, mais notre employé est chargé de s'occuper de la famille jusqu'à ce que les parents reviennent. Il ne pourrait y avoir qu'un parent. Ils sont chargés de veiller à ce que les enfants aillent à l'école et ils font office, plus ou moins, de gardiennes d'enfants jusqu'à ce que le problème soit résolu.

Dans le nord de l'Alberta, récemment—et je parle ici des Indiens inscrits—les services sociaux ont été repris par ces derniers lorsque des événements de ce genre se sont déroulés dans les réserves. Ils veulent prendre en charge ce service, et pour l'instant, ils étudient les moyens d'y parvenir.

Le vice-président: Vous nous dites donc que cela se passe déjà ainsi. Bien.

Pourriez-vous expliquer au Comité quels services vous offrez dans le domaine juridique? Par exemple, si un autochtone qui avait un problème dans ce domaine retenait les services d'un avocat—et je n'ai pas très bien compris ce que vous avez dit dans votre mémoire—comment travailleriez-vous avec cet avocat? Il me semble que vous vous trouvez alors dans une situation risquée, car vous avez affaire à la personne qui est accusée de quelque chose et à l'avocat de cette personne. Quel rôle jouez-vous? Empiétez-vous sur le travail de l'avocat, ou vice-versa?

M. Shanks: Non, nous travaillons très bien ensemble, car notre responsabilité se limite à veiller à ce que notre client ait un avocat. Nous faisons donc office d'agents de liaison dans ce cas-là. Nous faisons l'interprétation pour le compte de l'avocat. Mais nous ne conseillons pas notre client sur la marche à suivre; il appartient à l'avocat de le faire. Mais nous sommes en quelque sorte l'agent de liaison entre l'avocat et le client. Par exemple, s'il ne comprend pas ce qui se passe, nous l'interprétons dans sa propre langue, pour qu'il comprenne bien. La seule autre fois où nous intervenons, une fois que l'avocat a été nommé, c'est lorsque nous faisons un genre d'exposé après l'inculpation, si l'avocat de l'accusé le demande. Autrement, nous n'intervenons pas.

Le vice-président: Votre rôle consiste donc à veiller à ce que la personne en question soit défendue par un avocat et à faciliter les rapports entre l'avocat et l'accusé.

M. Shanks: Oui.

Le vice-président: Comment l'inculpé se met-il en rapport avec vous? Sait-on, au sein de la population autochtone, que . . . ?

M. Shanks: La plupart des brigades de la Gendarmerie royale du Canada nous connaissent, et la plupart de nos employés visitent les prisons communautaires chaque matin.

Le vice-président: Les forces de police de la province collaborent-elles avec vous dans ce domaine?

[Texte]

Mr. Shanks: Yes.

The Vice-Chairman: I want to thank you very much for appearing before us. We wish you well in your work and congratulate you for what you are doing.

The committee will adjourn until 1.30 this afternoon.

[Traduction]

M. Shanks: Oui.

Le vice-président: Je voudrais vous remercier d'avoir comparu devant nous. Nous vous souhaitons de mener à bien vos travaux et vous félicitons de ce que vous faites.

Le Comité reprendra ses travaux à 13h30, cet après-midi.

AFTERNOON SITTING

• 1335

The Chairman: Ladies and gentlemen, we will recommence our hearings this afternoon.

First this afternoon is the Alberta Association for Multicultural Education. The witnesses are Dr. A. Vaness, Vice-President, and Professor McDougall.

You will find in the briefing notes the brief that has been forwarded by the witness. To the witnesses, I can tell you that you may assume the brief has been read. We would be most interested in having you highlight for us those particular recommendations that you would most like to bring to our attention. I would encourage you to provide us with the opportunity to engage in some questions and answers before the period is done.

Professor D. McDougall (Chairman, Alberta Association for Multicultural Education): Thank you very much, Mr. Chairman.

I would like to say, to begin with, that Dr. Vaness would appreciate some time at the end, after the group's presentation, to make a personal statement, if you do not mind.

I would like to explain our group first, I guess, tell you the origins of our association. Our association grew out of a planning group for a conference. It was a nation-wide conference on multicultural education in Canada, which was held in Winnipeg. As we planned that conference, sir, we came together and saw that there was a need for perhaps some of the actions we have taken over the last two or three years.

We have member organizations. We do not at the present time have any individual members, although we are about to start a membership drive. We have as our member organizations at the present time: the Alberta Teachers' Association; the Alberta Ethnic Language Teachers' Association; the Alberta Association of Immigrant Settlement Agencies; one faculty of education, the Faculty of Education, University of Calgary; the Alberta Teachers of English as a Second Language are represented on our council, the Alberta School Trustees Association has a representative as well. We have three advising agencies: Alberta Education, Alberta Culture and Multiculturalism Canada. We are at the stage where we are about to be incorporated as a society in Alberta and we will then begin a membership drive.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Mesdames et messieurs, nous reprenons nos audiences.

Nous avons tout d'abord, cet après-midi, l'*Alberta Association for Multicultural Education* (Association de l'Alberta pour l'éducation multiculturelle). Les témoins sont M. A. Vaness, vice-président, et le professeur McDougall.

Vous trouverez, dans votre documentation, le mémoire qui nous a été envoyé par le témoin. Messieurs les témoins, vous pouvez présumer que votre mémoire a été lu. Nous aimerions donc que vous résumiez pour nous les recommandations sur lesquelles vous aimeriez le plus attirer notre attention. Vous pourrez ainsi nous permettre de vous poser des questions auxquelles vous pourrez répondre, avant que le temps ne soit écoulé.

M. D. McDougall (professeur, président, Alberta Association for Multicultural Education): Merci beaucoup, monsieur le président.

Pour commencer, j'aimerais dire que le Dr Vaness aimerait disposer d'un peu de temps à la fin, après que l'exposé aura été fait, pour faire une déclaration personnelle, si vous le permettez.

Je voudrais d'abord vous expliquer qui nous sommes et d'où vient notre association. Elle a connu le jour à la suite de la réunion d'un groupe de planification en prévision d'une conférence. Il s'agissait d'une conférence nationale portant sur le thème de l'éducation multiculturelle au Canada et elle se tenait à Winnipeg. Au fur et à mesure que nous organisions cette conférence, monsieur le président, nous avons constaté que le besoin de certaines actions, que nous avons entreprises depuis deux ou trois ans, se faisait sentir.

Nous regroupons un certain nombre d'organismes membres. Pour le moment, il n'y a pas de membres à titre individuel, bien que nous nous proposons de commencer à en recruter. Les organisations membres de notre association sont, pour le moment: l'*Alberta Teachers' Association*, l'*Alberta Ethnic Language Teachers' Association*, l'*Alberta Association of Immigrant Settlement Agencies*, la *Faculty of Education* de l'Université de Calgary, ainsi que l'*Alberta Teachers of English as a Second Language* qui sont représentées à notre conseil et l'*Alberta School Trustees Association* qui a également un représentant. À cela s'ajoutent trois organismes consultatifs: *Alberta Education*, *Alberta Culture* et la Direction du multiculturalisme du gouvernement fédéral. Nous sommes à la veille d'être constitués en société en Alberta et

[Text]

The goals of the association are to promote the sharing of information with groups interested in multicultural education. As well, we would like to encourage the initiation and extension of multicultural education programs in Alberta. We would like to help educators in their response to Canadian society as a diverse society. We would also like to help sensitize the general public in seeing that we, in fact, have a diverse society.

Those are our major goals and those are the major organizations associated with us. What I would like to do then, as you have suggested, is go into the report. Of course I will not read it to you, I will try to highlight some of the main issues.

In our initial statement we note that education cannot stand alone. While it sounds like a cliché, there is no doubt that, as you move across the country, you are being petitioned by all sorts of agencies and associations. I am sure you are well aware that the whole community has to approach this problem and that education is just one of those agencies. It can support the efforts of others and perhaps take a lead, but it is not a cure-all; we do not see it that way.

While we focus on education in this presentation, that is only because of the nature of our association. We assume education has a responsibility for socialization. That goes without saying, I suppose, but we note that as a basic assumption. We also assume educators are in fact doing a reasonable job in this area. It is not our business to criticize what is out there now, but what we hope is that education can perhaps improve its effectiveness in this area.

We recognize that educators right across Canada and particularly in Alberta are in fact moving in this area and there have been many developments. We are not directing criticism at the institution of education; more we are saying: Look, as in all human endeavours, there is room for improvement. Here are some of the ways in which we might improve our effectiveness.

Many of us in education are reluctant to deal with this problem. Perhaps we think in many of the issues surrounding us in everyday life that if we just ignore that problem, it will go away but, unfortunately, prejudice and discrimination are an integral part of the education system. Perhaps I should say something about that because it seems like a devastating remark, from my perspective anyway, to make about education.

[Translation]

nous pourrions, à ce moment-là, commencer à recruter de nouveaux membres.

Le but de notre association est de promouvoir l'échange d'informations avec les groupes qui s'intéressent à l'éducation multiculturelle. En même temps, nous voudrions aussi encourager la mise en place et la généralisation de programmes d'éducation multiculturelle en Alberta. Nous aimerions aider les éducateurs dans la réponse qu'ils donnent aux problèmes d'une société aussi hétérogène que la nôtre. Nous aimerions également sensibiliser le grand public aux problèmes d'une société extrêmement diversifiée.

Voilà donc nos grands objectifs, ainsi que les organismes essentiels avec lesquels nous travaillons. J'aimerais maintenant, comme vous l'avez proposé, aborder notre rapport. Je ne vais pas le lire, bien sûr, je vais essayer d'en souligner un certain nombre de faits saillants.

Dans notre préambule, nous faisons remarquer que l'éducation n'est pas un domaine à part. Alors que cela peut sembler un cliché, il ne fait pas de doute, au fur et à mesure que vous vous déplacez dans le pays, qu'une multitude d'organismes et d'associations s'adressent à vous. Je suis sûr que vous avez pris conscience de ce que l'ensemble de notre collectivité doit aborder ce problème du multiculturalisme et que l'enseignement n'en est qu'un aspect. J'encouragerai toutes les organisations intéressées à déployer des efforts, nous pourrions peut-être, d'une certaine manière, donner l'exemple, mais notre solution ne sera pas une panacée; ce n'est pas ainsi que nous envisageons notre rôle.

C'est simplement en raison du mandat de notre association que je passerai plus de temps sur le problème de l'éducation au cours de mon exposé. Nous partons du principe que l'éducation a un rôle important à jouer en matière de socialisation. Cela va sans dire, je le suppose, mais j'insiste pour dire que c'est notre présupposé fondamental. Nous partons également du principe que les éducateurs font bien leur travail dans ce domaine. Il ne nous revient pas de critiquer ce qui se fait sur le terrain, mais nous espérons tout de même que l'éducation pourra s'améliorer dans ce domaine.

Nous reconnaissons que les éducateurs, dans tout le Canada, et notamment en Alberta, font des progrès et que les choses ont beaucoup évolué. Ce n'est pas, à proprement parler, l'institution enseignante que nous voulons critiquer plus particulièrement; nous disons surtout ceci: Comme pour tout ce qui est humain, nous pouvons encore progresser et voici certaines façons d'améliorer les résultats de notre action.

Ils sont nombreux ceux qui, parmi nous, dans l'enseignement, hésitent à aborder ce problème. Certains d'entre nous pensent peut-être que ces problèmes de la vie quotidienne disparaîtront d'eux-mêmes si nous décidons de ne pas y penser; malheureusement, les préjugés et la discrimination font partie intégrante de notre système éducatif. Peut-être devrais-je en dire quelques mots, étant donné la gravité de ce jugement que je viens de porter, de mon point de vue du moins, sur l'enseignement et l'éducation.

[Texte]

What we were referring to there is that studies have been done; for instance, Loope in 1976 did a study of Alberta textbooks in history, social studies programs in high schools in Alberta. What he found was that in general Canada's other peoples—and he had a definition for other peoples, the native people, people of southeastern European descent, people of those origins—are in fact neglected in our history books. Their impact on our society is neglected and he documents this and he feels that is something we could write.

A recent study that Alberta Education put out in 1980 on native issues in the curriculum notes that in fact 63% of the curriculum materials that deal with native issues in this province are seriously defective. They have major errors and some of them are so bad that they are completely unacceptable; that is, 63% of all the materials which deal with native issues are seriously flawed. That is in Alberta Education, 1980 report, and the author there was Decore. So we have some documentation for saying that prejudice and discrimination are in fact an integral part of education and that we cannot ignore it.

So the question arises: What should education do? From our perspective what do we think education should do? It seems to us there are three areas we might look at; that is, attempt to change teacher education, alter the curriculum materials, and perhaps some innovations which would increase student understanding of others who are different from themselves.

Looking at the area of teacher education, we have a series of recommendations there, and just briefly, one recommendation deals with pre-service and in-service education of teachers. What we are saying is the university education of teachers, the on-the-job training of teachers, should be directed at changing certain aspects of that training. For instance, we think teachers should in fact be able to assess instructional materials. They should have the skills, the knowledge to assess curriculum materials for biased information. We also say teachers should be able to select instructional materials which are appropriate for multicultural education.

• 1345

We are not in the business of censorship, so we would caution the committee that we are not recommending that the traditional literature, the fictional materials, be changed or in that sense selected. We are saying that when we are dealing with fictional material in the classroom, the teacher has the responsibility to help children understand the perspective of the writer. It is not censorship we are after; we are after a sensitization to that curriculum, whatever it may be.

[Traduction]

Pour cela, nous nous référons aux études qui ont été faites; c'est ainsi qu'en 1976 Loope a fait une étude des manuels d'histoire utilisés en Alberta, ainsi que des programmes de sciences sociales enseignées dans les collèges de notre province. L'auteur a, en général, constaté que les autres... et par là, il entendait les autres ethnies, c'est-à-dire les autochtones, les personnes de l'Europe du Sud-Est, etc... n'apparaissent pas véritablement dans nos livres d'histoire. C'est ainsi que l'on ne fait aucune place à leur présence dans notre société et l'auteur montre... preuves à l'appui... qu'il y a là matière à réflexion.

Une étude récente du ministère albertain de l'Éducation, de 1980, portant sur la façon dont les questions autochtones sont abordées dans les programmes, fait remarquer que, dans 63 p. 100 des cas, elles le sont de façon nettement insuffisante. Dans bien des cas, des erreurs graves se sont glissées et, dans d'autres cas, le matériel utilisé propose des contenus parfaitement inacceptables; c'est-à-dire que 63 p. 100 des documents utilisés pour traiter de ces questions autochtones sont douteux. Il s'agit donc du rapport de 1980 du ministère de l'Éducation de l'Alberta et son auteur s'appelait M. Decore. Voilà donc un certain nombre d'éléments montrant que notre enseignement fait une place aux préjugés et à la discrimination et nous ne pouvons pas ignorer ce phénomène.

La question qui se pose est donc celle-ci: Que doit-on attendre de l'enseignement? Cette question attire notre attention sur trois domaines: chercher à changer la formation pédagogique, modifier les documents et matériel utilisés et faire preuve d'innovation afin d'accroître la compréhension que l'élève peut avoir d'autrui, c'est-à-dire de tous ceux qui ne sont pas comme lui.

En matière de formation pédagogique, nous avons plusieurs recommandations à proposer; plus rapidement, l'une d'entre elles traite de la formation pédagogique à l'université, puis en cours de service. Cela signifie que la formation universitaire de nos maîtres, ainsi que la formation continue qui leur est ensuite dispensée devraient, l'une et l'autre, subir certaines modifications. Ainsi, nous pensons que les maîtres devraient pouvoir eux-mêmes apprécier la valeur des manuels et matériel d'enseignement. Ils devraient donc avoir les connaissances et les compétences leur permettant de détecter toute forme de partialité et de préjugés. Nous pensons également que ces maîtres devraient être à même de choisir les manuels et matériel d'enseignement, en fonction des besoins d'une éducation multiculturelle.

Nous ne sommes pas chargés d'exercer notre censure et nous tenons à faire remarquer au Comité que nous ne recommandons absolument pas que soient modifiés les textes d'imagination, la littérature traditionnelle, ni qu'ils soient expurgés. Nous demandons simplement qu'en la matière, le professeur ait la possibilité et la responsabilité d'aider les enfants à comprendre le point de vue et la perspective de l'auteur. Il n'est pas question de censure, nous voulons simplement sensibiliser les gens au problème du contenu des programmes.

[Text]

Teachers should also be able to promote co-operation through their instructional procedures. Understanding other people is the basis. What do we mean by understanding other people? We mean empathetic understanding of other people; that is, at the base of a tolerant, understanding attitude is the ability to walk the mile in the other guy's shoes.

It is difficult for all of us, you and me, when we disagree with our friend, neighbour or anybody we come in contact with, when we have difficulty taking the other person's perspective, especially when we are having some problems with that individual.

If you have ever been asked what the other person means, it is that perspective taking, the social role taking—if you like, empathetic understanding—that we think teachers should be able to facilitate through their methods, through the knowledge they impart to students. To do that, teachers have to have the basic concepts and principles of the social sciences, as they relate to prejudice and discrimination, and an understanding of history; that is, they would have to have historical illustrations they could bring to bear to inform present practice. So we are making those recommendations for teacher education.

We make a recommendation that school boards and teachers associations establish policies and procedures enabling these institutions to deal with undue bias in teaching. We all know of the recent Alberta experience. One of my friends, who is very sensitive in this area, said to me: Why does the Alberta Teachers' Association not kick that man out? What are they doing? What are they waiting for?

The ATA was waiting for due process to take place, to give that individual due process. We would want justice for all of us and for any particular individual who takes an unpopular stand. We also would want justice for that individual.

Nevertheless, although the ATA does have discipline procedures to deal with bias in teaching, there is a move within that organization to look at the code of ethics. We would recommend that associations like the ATA develop a code of ethics with respect to prejudice and discrimination.

A positive approach should be taken whenever possible, when the challenge of misdirected teacher activity takes place. By that we mean that someone like Jim Keegstra might be invited to take history courses, to actually debate the issue with people who are well informed rather than be punished, although perhaps punishment was the proper approach in this case. Perhaps a more positive action could be taken alongside that punitive action. Mandatory in-service programs may be the sort of thing that school boards would want to look at.

[Translation]

Les professeurs devraient également être capables de promouvoir l'esprit de collaboration à l'intérieur de leur enseignement. Comprendre les autres est ici la base. Que voulons-nous dire par là? Nous parlons d'une certaine empathie de la réalité de l'autre, c'est-à-dire une attitude de compréhension, de tolérance, qui est le fait de pouvoir se mettre à la place de l'autre.

Avoir un différend avec son voisin, son ami, ou qui que ce soit, est toujours une situation difficile. Dans ces cas, nous avons toujours beaucoup de difficulté à prendre le point de vue de l'autre, tout particulièrement lorsque nous avons un conflit de personne à personne.

Se demander alors ce que l'autre a voulu dire, comprendre le point de vue auquel il se place, échanger les places en quelque sorte... ou si vous voulez, faire preuve d'empathie... c'est tout cela que les professeurs devraient pouvoir transmettre à leurs élèves, grâce à leurs méthodes et à leurs connaissances, au cours de leur enseignement. À cette fin, les professeurs doivent évidemment disposer de concepts de base utilisés dans les sciences sociales, dans leur analyse des préjugés et des phénomènes de discrimination; ils doivent également connaître l'histoire, c'est-à-dire qu'ils doivent fournir des illustrations tirées du passé pour expliquer le présent. Voilà donc ce que nous recommandons en matière de formation pédagogique.

Nous recommandons également que les conseils scolaires et les associations de professeurs définissent des politiques et procédures permettant aux établissements d'intervenir lorsque l'enseignement est par trop partial. Nous sommes tous au courant de ce qui vient de se passer en Alberta à ce sujet. L'un de mes amis, qui est très sensible à ce genre de questions, m'a dit: «Pourquoi l'Association des professeurs de l'Alberta ne l'a-t-elle pas mis dehors? Que font-ils? Qu'attendent-ils?»

Cette association attendait précisément qu'une procédure en bonne et due forme soit ouverte contre la personne concernée. Nous aimerions donc que justice soit faite pour tous, mais également qu'elle soit faite pour celui qui se serait rendu impopulaire. Nous voulons donc que, lui aussi, il soit traité de façon juste.

Néanmoins, bien que l'ATA ne dispose d'aucune procédure disciplinaire permettant de traiter de ces questions d'un enseignement trop partisan, cette organisation s'occupe actuellement de définir un code de conduite. Nous recommandons donc aux associations similaires de mettre en place un code de conduite permettant de traiter des problèmes de préjugés et de discrimination.

On devrait prévoir également des mesures positives qui, lorsque cela serait possible, pourraient être appliquées à tout professeur qui se serait égaré. Cela signifie qu'un maître, comme Jim Keegstra, pourrait être invité à prendre des cours d'histoire, à discuter avec des personnes bien informées, plutôt que d'être puni; bien que, dans ce cas-ci, il eût peut-être été approprié d'appliquer une punition. Mais on pourrait également imaginer qu'une action de type positif puisse accompagner l'application de la peine. Les conseils scolaires pourront éventuellement prévoir des programmes continus obligatoires.

[Texte]

In the area of curriculum development, we recommend that the ministries of education assess the curricula in each of the provinces to ensure that the principles associated with multiculturalism are sequentially and systematically developed. Probably the area of curriculum development is the area where most of the work has been done up to this time. The curriculum developers among us have done a reasonable job in this area. What we are concerned about is that the ideas that are there be sequentially developed and that the scope be adequate. That Alberta study on native issues and education, that I referred to earlier, makes the point that there is an awful lot of repetition in the curriculum materials that teachers deal with and perhaps this limited approach to the study should in fact be enlarged. We see that, looking at the scope and the sequence—just as in any study, mathematics, whatever it might be, there is a series of concepts and principles that can be promoted. I am sure you have heard that before.

• 1350

We make a recommendation that the federal-provincial governments jointly fund a program of revision of biased textbooks. We know right across the country—Saskatchewan, Ontario—there are studies which show the textbooks are biased. What are we doing about it? Are we leaving that up to the authors and the textbook companies to do that on their own? It is a serious issue. The recommendation is that when these books come up for revision, they be partially funded by the federal and provincial governments.

It is recommended that the departments of education and school boards be encouraged to establish policy statements regarding multicultural education. If you want the classroom teacher to do something about multicultural education, there should be guidelines. Not everything has to be written in policy statements, but it seems to us, if teachers see that their boards are taking the lead here, perhaps more will be done. So we are saying: Look, let us get out a policy on student behaviour, conduct in the classroom, so that teachers and students are aware of the expectations of their leaders.

We also recommend that the federal government make adequate funds available for ethnic groups, for the production of multicultural education material. I do not think we have to say too much about that, but it certainly is a need. I think well-produced programs by responsible individuals, representing minority positions in this country, would go a long way to educating the adult population of the country about the different minorities.

We make the recommendation that the provincial government encourage the Council of Ministers of Education. That is a group which exists in our country, and I think it is something the federal government could be very much involved with in a sense of here is a Canadian nation-wide organization where there might be action. What sort of action? We are saying

[Traduction]

En matière de programmes, nous recommandons que les ministères de l'Éducation évaluent ces derniers dans leur province, pour s'assurer qu'ils développent et illustrent de façon systématique les principes du multiculturalisme. Le domaine de l'élaboration du programme d'études est probablement celui où le plus de travail a été fait jusqu'à maintenant. Ceux qui, parmi nous, sont responsables de ce développement ont fait un travail raisonnable dans ce domaine. Ce qui nous préoccupe, c'est que les idées soient développées en séquence et que la portée en soit suffisante. L'étude faite en Alberta sur les problèmes et l'enseignement autochtones, dont j'ai parlé plus tôt, souligne que les enseignants ont du matériel d'enseignement qui contient beaucoup de redites et il faudrait peut-être élargir un peu plus cette approche limitée. Nous nous rendons compte, en examinant la portée et la séquence... comme pour toute autre matière, les mathématiques ou autre chose, il y a de nombreux concepts et principes que l'on peut promouvoir. Je suis sûr que vous avez déjà entendu dire cela.

Nous recommandons que les gouvernements fédéral et provincial financent conjointement un programme de révision des manuels entachés de préjugés. Nous savons que certaines études ont montré que partout dans le pays... Saskatchewan, Ontario... que les manuels sont entachés de préjugés. Que faisons-nous à ce sujet? Laissons-nous aux auteurs et aux compagnies qui publient les manuels le soin de le faire? La question est sérieuse. Nous recommandons que la révision de ces manuels soit partiellement financée par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux.

Nous recommandons d'encourager les ministères de l'Éducation et les conseils scolaires à faire des déclarations de principe concernant l'éducation multiculturelle. Si l'on veut que l'enseignant fasse quelque chose au sujet de l'éducation multiculturelle, il faut qu'il y ait des directives. Il n'est pas nécessaire que la déclaration de principe soit très détaillée, mais il nous semble qu'on pourrait faire davantage si les enseignants avaient l'exemple de leurs conseils scolaires. Nous recommandons donc l'adoption d'une politique sur le comportement des étudiants, sur leur conduite en classe, pour que les enseignants et les étudiants sachent à quoi s'attendent leurs chefs.

Nous recommandons également que le gouvernement fédéral prévoie un financement plus adéquat pour les groupes ethniques, pour la production de textes d'enseignement multiculturel. Je ne pense pas que nous ayons beaucoup à dire à ce sujet, mais le besoin est réel. Des programmes bien conçus par des personnes responsables représentant le point de vue des minorités du pays contribueraient grandement à mieux faire connaître à la population adulte du Canada les diverses minorités.

Nous avons recommandé que le gouvernement provincial encourage le conseil des ministres de l'Éducation. Nous avons ce groupe dans notre pays, et le gouvernement fédéral pourrait y participer puisqu'il s'agit d'une organisation à l'échelle nationale qui pourrait faire quelque chose. Quoi? Nous sommes d'avis qu'il pourrait y avoir un bureau central, pour

[Text]

perhaps there should be a clearing house there, some kind of facilitating of exchange of information. We have already agreed that a lot of curriculum materials are available. However, teachers in various regions of the country are not as well informed as they might otherwise be if we had such a clearing house. So we are suggesting that kind of exchange of information be facilitated by the Council of Ministers of Education.

We also recommend that the various departments of education and the boards of education be asked to establish policies with respect to standardized tests for minority children. If you are testing a child, especially if you are making a norm referenced interpretation of the child's achievement, then you would expect that the norm group would include representatives of that minority that the child belongs to.

In other words, what we are saying is that, if you are going to interpret a standardized test properly, you do need a norm referenced group which has representatives of the particular minority that the child belongs to. With respect to this issue of testing, there is room for improvement in terms of biased test items that exist in standardized tests. There is room for improvement in the biased test administration; there is room for improvement in, as I mentioned before, the interpretation of tests. There is room for improvement in the bias test administration. There is room for improvement in the interpretation of tests. We made this recommendation so individuals dealing with standardized testing of minority group children would be more sensitive to the issue.

• 1355

With respect to our third main area, increasing student awareness, we request in our first recommendation on page 8 that boards of education establish procedures for rating immigrant children in their adjustment to schools in Canada. The York Board of Education has such a program. In 1976, Stasiuk reports the York Board of Education had West Indian immigrant teachers help new arrivals understand the local school situation. Instead of being placed in the regular program, these children were taught by West Indian teachers—I should say, teachers of West Indian heritage—who understood the Canadian system the York board developed. These newly arrived immigrants stayed in the special school situation for a very short time, but it did facilitate the transition to the Canadian school.

The way it was dealt with was to identify problems the child might expect to meet, the difference in the pupil-teacher interaction and that sort of thing, if there were in fact differences between the home school and the Canadian school.

The idea is that children would not be treated specially for very long, but there would be a need for this transition from the home school to the Canadian school. This is the kind of suggestion we are making.

[Translation]

faciliter en quelque sorte les échanges d'information. Nous avons déjà convenu qu'il y a beaucoup de textes d'enseignement. Cependant, les enseignants des diverses régions du pays ne sont pas aussi bien renseignés qu'ils pourraient l'être s'il y avait un bureau central. Nous proposons donc que ce genre d'échanges d'information soient facilités par le conseil des ministres de l'Éducation.

Nous recommandons également de demander aux divers ministères de l'Éducation et conseils scolaires d'élaborer des politiques concernant la normalisation des tests pour les enfants appartenant aux minorités. Si on administre un test à un enfant, surtout si vous interprétez son rendement selon une norme établie, il faut que le groupe normal comprenne des représentants de la minorité à laquelle cet enfant appartient.

Autrement dit, nous estimons que s'il nous faut interpréter un test normalisé convenablement, il nous faut un groupe normal qui comprenne des représentants de cette minorité à laquelle l'enfant appartient. Pour ce qui est des tests, on pourrait certainement les améliorer étant donné que les tests normalisés souffrent de préjugés. On pourrait certainement améliorer la méthode d'application des tests. Comme je l'ai dit précédemment, on pourrait aussi améliorer l'interprétation des tests. Nous avons fait cette recommandation afin que ceux qui s'occupent d'appliquer les tests normalisés aux enfants de groupes minoritaires soient plus sensibles à cette question.

Pour ce qui est de la troisième question, la prise de conscience des étudiants, nous demandons, dans notre première recommandation à la page 8, que les conseils scolaires mettent au point des méthodes pour évaluer les enfants d'immigrants dans leur adaptation au système scolaire canadien. Le conseil scolaire de York a adopté un tel programme. En 1976, Stasiuk mentionnait, dans un rapport, que le conseil scolaire de York avait des enseignants originaires des Antilles qui aidaient les nouveaux arrivants à comprendre le système scolaire local. Au lieu d'être obligés de suivre le programme régulier, ces enfants avaient pour maître des enseignants antillais... je devrais plutôt dire les enseignants d'origine antillaise... qui comprenaient le système canadien qu'avait mis au point le conseil scolaire de York. Les immigrants nouvellement arrivés restaient peu de temps dans cette école spéciale, mais cela leur facilitait la transition vers les écoles canadiennes.

Il s'agissait d'identifier les problèmes auxquels l'enfant aurait à faire face, la différence dans l'interaction élève-enseignant, ce genre de choses, si vraiment il y avait des différences entre l'école du pays de l'immigrant et l'école canadienne.

Il ne s'agissait pas de traiter l'enfant de façon spéciale pendant longtemps, mais de satisfaire un besoin de transition de l'école du pays de l'immigrant à l'école canadienne. C'est cela que nous recommandons.

[Texte]

With respect to the next recommendation, we are saying perhaps we could look at the conditions of learning in classrooms. There is a great deal of information on co-operative learning approaches in classrooms. You must understand we are not saying children do not have to learn how to compete in our society. We recognize children have to compete and there is nothing wrong with healthy competition.

What we are talking about is excessive competition for scarce commodities. What sort of scarce commodities? Well, one rather scarce commodity in norm reference devaluation systems in schools is letter grades, top letter grades, A and B, that sort of thing. Perhaps alongside this norm reference approach, teachers might take what is referred to in education jargon as a criterion referenced approach to evaluation. To put it in every day terms, you take the child's previous performance and compare the child against that performance. We are saying this sort of thing could and is going on in our schools, but perhaps it could be more emphasized.

I could go on talking about different sorts of co-operative learning experiences with which we can help our children, but perhaps this is sufficient.

We recommend that school boards and departments of education pursue a policy of heterogeneous grouping of school children. What we mean is not at the classroom level, although this would also be a goal. We are talking about the whole organization of our schools. We are saying that, in general, we have a multicultural society and our schools should reflect this. We, of course, recognize the existence, viability and integrity of the separate school system. We are not referring to it; what we are referring to is the sort of thing where we hide people off because of their creed or because of their other special characteristics. We think it would be better if our school children went to schools which were their local community schools that reflected, generally speaking, the diversity that is already there in an integrated multicultural society that exists in Canada.

• 1400

The Chairman: Professor McDougall, I should tell you, as a good chairman must, that if in fact we want to hear from Dr. Vaness at the end of your presentation, you really only have about nine minutes left.

Professor McDougall: Okay. I am sorry I have taken so much time. That in effect is our presentation. We have covered those three areas. Thank you very much.

The Chairman: Dr. Vaness.

Dr. A. Vaness (The Alberta Association for Multicultural Education): Perhaps, Mr. Chairman and members of the committee, this is an extension of the presentation. It may emphasize aspects of it. Undoubtedly it does, but perhaps in a larger context.

[Traduction]

Pour ce qui est la recommandation suivante, nous estimons qu'il faudrait peut-être examiner les conditions d'enseignement en classe. Il existe beaucoup de renseignements sur les méthodes d'apprentissage coopératif dans les classes. Nous ne prétendons pas, vous devez le comprendre, que les enfants n'ont pas à apprendre à concurrencer les autres dans notre société. Nous savons que les enfants doivent savoir concurrencer et une saine concurrence est très acceptable.

Ce qui nous préoccupe, c'est la concurrence excessive pour des biens qui sont rares. De quels biens s'agit-il? Eh bien, un de ces biens, dans le système d'évaluation fondée sur la norme dans les écoles, ce sont les notes, les notes supérieures A et B, et C. Parallèlement à cette approche de référence à une norme, les enseignants pourraient adopter ce que nous appelons dans le jargon du métier la méthode d'évaluation fondée sur les critères. Pour parler en langage de tous les jours, on évalue l'enfant par rapport à son rendement antérieur. Nous soulignons que c'est ce qui se fait et pourrait se faire dans nos écoles, mais qu'il faudrait peut-être y accorder plus d'importance.

Je pourrais continuer à parler des diverses méthodes d'apprentissage coopératif qui peuvent nous permettre d'aider nos enfants, mais c'est peut-être suffisant.

Nous recommandons que les conseils scolaires et les ministères de l'Éducation poursuivent une politique de groupement hétérogène des enfants dans les écoles. Nous ne voulons pas dire au niveau des classes, encore que cela soit également un objectif à atteindre. Nous voulons parler de l'organisation globale de nos écoles. Nous estimons que dans l'ensemble, notre société est une société multiculturelle et que nos écoles devraient en être le reflet. Nous reconnaissons évidemment l'existence, la viabilité et l'intégrité du système des écoles séparées. Ce n'est pas à ce dernier que nous songeons, mais plutôt aux cas où les gens sont cachés à cause de leur croyance ou d'autres caractéristiques. Il vaudrait mieux, à notre avis, que nos élèves fréquentent les écoles qui dans leur localité reflètent de façon générale la diversité qui existe déjà dans une société multiculturelle intégrée au Canada.

Le président: Monsieur McDougall, si nous devons entendre M. Vaness à la fin de votre exposé, il ne vous reste que neuf minutes.

M. McDougall: Bien. Je m'excuse d'avoir pris tout ce temps. Voilà en fait notre exposé. Nous avons traité de ces trois domaines. Je vous remercie beaucoup.

Le président: Monsieur Vaness.

M. A. Vaness (The Alberta Association for Multicultural Education): Monsieur le président, membres du Comité, mon intervention est peut-être un prolongement de l'exposé précédent. Elle mettra peut-être davantage l'accent sur certains aspects de l'exposé, mais ce sera fait dans un contexte un peu plus large.

[Text]

I want to make a comment. If I had been rattling around in Edmonton by myself, I would have had difficulty in finding you. In fact, when I sat in the lobby at noon today and one of your members was down there, I asked her if she knew this place well, and she said, no, she had problems finding it. I find it strange indeed, and it is not your fault; I am not implying that. We have the Macdonald dudelly-doo on economics in our society, and everything rattles around economics these days, and that is important, but I think you are engaged in a task that that is endemic to the economic situation in Canada. You cannot ignore it and it is part of the prevailing human condition.

We have our priorities all abandoned. You should have the trumpets before you. You should have the balloons on top of you. You should have directional signs that lead and bring people in society to you. Of course people ignore things that are important to them. They are persuaded to.

The other thing is I had difficulty in hearing. You know, competition up top, and my age may have something to do with it, but I do think you should be in a position to be heard, and people who present their cases to you. I think you are important. I know it is a dreary, demanding, onerous task, and I admire you for being part of it. But I think it is extraordinarily important that the appropriate emphasis be put on you. We are here because we believe in what you are doing.

I am going to speak carefully, controlled by a text. I have put considerable thought in it and I could get away off.

The House of Commons Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society has been directed under its mandate, which I have with me, to address education, the policies, programs procedures, practices and relationships with the home, and external agencies to the school that affect learning opportunity in our schools. Education is viewed as the salient force through which to enliven understanding and tolerance between people and to combat the many faces of prejudice. To consign the major responsibility for the process of sensitization and development to the schools is to suggest a simple solution to a complex social problem.

In the light of the hysteria prompted by the Keegstra affair, which was perhaps to be expected, but certainly swept across this province and this nation, I think we need to take a much broader look at what we are about. Wisdom affirms that education is a life time process. The gift of life bestows the journey to become.

It is in this larger context that the formal institution of the school, its role and contribution to education ought to be seen. This is not to diminish the school's dynamic function, during the formative years, to transmit knowledge and skills specific to the essential curriculum—and we could have a great argument about that—in an environment which strives to project and encompass the broader goals of education.

[Translation]

Permettez-moi une remarque. Si je m'étais retrouvé seul à Edmonton, j'aurais eu de la difficulté à vous retrouver. Lorsque je me suis trouvé dans le foyer aujourd'hui à midi, et qu'un de vos membres s'y trouvait déjà, je lui ai demandé si elle connaissait bien cet endroit. Elle m'a dit non, elle avait également de la difficulté à le trouver. Je trouve cela étrange, et ce n'est pas de votre faute, ce n'est pas ce que je veux dire. Nous avons dans notre société des échanges Macdonald sur l'économie, tout semble tourner autour de l'économie de nos jours, c'est important, mais à mon avis, vous avez accepté une tâche qui a un caractère endémique dans l'économie du Canada. Vous ne pouvez l'ignorer, cela fait partie de la condition humaine de nos jours.

Toutes nos priorités ont été abandonnées. Il faudrait que vous sonnerez les trompettes. Il faudrait que des ballons flottent au-dessus de vous. Il faudrait que vous ayez des signaux qui permettraient de vous amener les diverses couches de la société. Les gens ignorent évidemment ce qui est important pour eux. On les y encourage.

Autre chose, on vous entend à peine. Vous savez, il y a la concurrence aux échelons supérieurs et peut-être que mon âge a quelque chose à avoir là-dedans, mais je crois quand même qu'on devrait pouvoir vous entendre de même que ceux qui vous présentent leurs doléances. À mon avis, vous êtes importants. Je sais que la tâche est difficile, exigeante, lourde, mais je vous admire parce que vous en faites partie. Cependant, il est extrêmement important qu'on vous accorde l'importance qui convient. Nous sommes ici parce que nous croyons en ce que vous faites.

Je vais vous parler prudemment, et mon texte me guidera. J'y ai songé pendant longtemps, et je pourrais très bien me laisser emporter.

Le Comité spécial de la Chambre des communes sur la participation des minorités visibles au Canada s'est vu confier le mandat, que j'ai ici, d'étudier l'éducation, les politiques, les programmes et les méthodes, les pratiques et les rapports qui existent avec la maison, et avec les organismes extérieurs à l'école qui ont un effet sur l'apprentissage dans nos écoles. L'éducation est vue comme étant une force évidente, qui permet une meilleure compréhension et une certaine tolérance entre les gens afin de combattre les nombreux visages des préjugés. De limiter aux écoles la principale responsabilité du processus de sensibilisation et de développement équivaut à proposer une simple solution à un problème social complexe.

A cause de l'hystérie qu'a provoquée l'affaire Keegstra, à laquelle il fallait peut-être s'attendre, mais qui s'est certainement étendue à la province et au pays, il nous faut jeter un regard plus profond sur ce que nous sommes. La sagesse affirme que l'éducation est un processus qui dure toute une vie. Le don de la vie présume le voyage à entreprendre.

C'est dans ce contexte plus large qu'il faut envisager l'école, son rôle, et sa contribution à l'éducation. Il ne s'agit pas de minimiser la fonction dynamique de l'école, au cours des années de formation, de transmettre la connaissance et les compétences relatives à un programme d'études essentielles, et nous pourrions en discuter longuement, dans un environnement

[Texte]

The school's commission is to address, in a single community, the infinite diversity characteristic of our society, to open the doors of the mind, and to enlarge the horizons of human perception and action. Excellence in learning is marked by practices which support and encourage every individual towards becoming a thinking, understanding, responsible, disciplined, learning person. It is obvious that the schools must be conjoined with the whole fabric of life in the immediate and local community. I would suggest we take a look beyond ourselves: Lebanon and Grenada.

What do you do in schools today? Things like the continuing treatment of our native peoples—these impact on what goes on within our schools. Our homes, governments, and institutions—be they church, court, business, labour, welfare agencies or organizations—are composed of people whose practice and performance etch larger than life the human condition. They profoundly impact and influence moral and ethical behaviour and attitudes within and between people. We should be alert to stand up against actions which give credence to that which decent people instinctively abhor.

The merciless, relentless overkill of the reputation of Keegstra the man is not only a denial of his humanity, but also a denial of that which we seek to propagate. Misinformation and undue bias are not acceptable in a classroom or, for that matter, in any other position of public trust or social endeavour. There is a price to be paid for deliberate or unconscious distortion of truth, a price which has implications for the denial or destruction of the rights of others. May that price be reasonable, constructive, and compassionate.

I do believe that we should view with some pride the response of the young man, under pressure when questioned by Barbara Frum on *The Journal*, who said that, yes, Mr. Keegstra had some strange ideas, and that there was no question about his responsibility to present those in a broad context, to elicit a critical response to it, and to present a balanced point of view. But since when, in this country, were you not allowed to present yours, and in an appropriate manner?

We are to be reminded that Canada's past and present reflect the record of mankind with respect to the human condition. Our inheritance speaks of sins of commission and omission, the residuals of which are still abroad in our land and continue to haunt and impede our efforts to overcome them. They had, and they have, their sources in individual and collective prejudice which clouds our vision, diminishes our spirit, and distorts our actions. Need I remind you about some of these, which are distinctive to the Canadian scene? I am thinking of English-French hostility, the treatment of our natives, the east-west issue, concern for regional disparities,

[Traduction]

qui s'efforce de projeter et d'encercler les grands objectifs de l'éducation.

• 1405

Une commission scolaire dans une collectivité doit s'adresser à une multitude de caractéristiques diverses de la société, afin d'ouvrir les portes de l'esprit, d'élargir les horizons et les perceptions de l'action des hommes. L'excellence en apprentissage se traduit par les pratiques qui soutiennent et encouragent toute personne à devenir un être qui pense, comprend, un être responsable et discipliné. Il est évident que les écoles doivent s'imbriquer dans cette trame que forme la collectivité immédiate et locale. Je propose que nous regardions plus loin: vers le Liban et Grenade.

Que faisons-nous dans nos écoles aujourd'hui? Des choses comme le traitement que nous continuons à accorder à nos autochtones, ceci a des effets sur ce qui se passe au sein de nos écoles. Nos foyers, nos gouvernements et nos institutions, que ce soit les églises, les tribunaux, les entreprises, les syndicats, les organismes ou les organisations de bien-être social, se composent de personnes dont la façon de faire et le rendement révèlent la condition humaine de façon grossière. Ils ont une influence profonde sur le comportement moral au sein de la population et entre les populations. Il nous faudrait être aux aguets pour nous élever contre toute mesure qui confère une respectabilité à ce que les gens décentes rejettent instinctivement.

L'atteinte sans merci, impitoyable à la réputation de Keegstra, l'homme, n'est pas seulement un dénigrement de son humanité mais un dénigrement également de ce que nous cherchons à répandre. Être mal informé ou avoir des préjugés excessifs n'est pas plus acceptable dans une classe que dans tout autre poste de confiance et d'engagement social. Il faut payer un prix pour la distorsion délibérée ou inconsciente de la vérité, un prix qui a des effets pour la négation et la destruction des droits des autres. Puisse ce prix être raisonnable, constructif et compatissant.

Je crois que nous devrions être un peu fiers de ce jeune homme qui, sous pression et alors qu'il est interrogé par Barbara Frum à l'émission *The Journal* a déclaré: oui, M. Keegstra avait des idées étranges, et nul doute qu'il aurait dû les présenter dans un contexte plus large, susciter des réponses critiques et présenter une opinion équilibrée. Mais depuis quand n'a-t-on pas le droit dans ce pays de présenter ses opinions, et cela de façon appropriée?

Il faut nous souvenir que le passé et le présent du Canada sont le reflet du dossier de l'humanité pour ce qui est de la condition humaine. Notre héritage évoque les péchés qu'on a commis et également les péchés d'omission, et leurs séquelles continuent de nous hanter et freinent nos efforts pour nous en sortir. Ils ont et ils avaient leur source dans les préjugés individuels et collectifs qui brouillent notre vision, affaiblissent notre esprit et déforment nos actions. Ai-je besoin de vous rappeler certains de ceux-ci, qui appartiennent bien à la scène canadienne? Je pense à l'hostilité des Anglais et des Français, au traitement que nous accordons à nos autochtones, à la

[Text]

denial of the birthright of Canadian Japanese—we are all Canadians—miscarriages of justice, inequities in the distribution of wealth and in the social and economic responsibility of individuals in the best interests of all Canadians. How, in the name of reality, can the school be targeted with the major responsibility for the elimination of discrimination, when our nation and our world speak with multi-forked tongues and act accordingly?

To the degree that there is an insistence that our public schools should accommodate educational opportunities for all children, in a milieu which fosters awareness of the differences in people, their customs and beliefs, as well as their similarities, it—the school—has a vested responsibility, but always and only with the co-operation and the support of the community.

• 1410

The prevailing ethos of any school must project and reaffirm behaviour and attitudinal responses that, first, support moral and ethical imperatives; second, dignify the essential worth of the individual; and third, nourish mutual acceptance and respect.

It is interesting to note that research has indicated, in 12 years of schooling, the average student devotes the equivalent of 780 to 800 24-hour days or a maximum of three to four years in the school per se. Looked at in this light, given captive-audience conditions, it is clear the quality of the educational experience is crucial if it is to have positive spinoff for the individual.

However, it also follows that the question to be addressed focuses on how realistic society's expectations are of the school to effect significant change within the timeframe that has been allocated for the task.

There are no magic potions or concoctions at hand for the resolution of conflicting values in our society. Rather, we need to generate and sustain the effort which organizes and energizes the public will to share the responsibility for the improvement of the human condition. This is an alert social conscience in action. It involves sensitization of people to a common cause and the realization that successes, benefits and even failure of that cause are dependent upon priority of our beliefs, our commitment and our relationships with one another.

We are, every one of us, creatures of our environment, which can predispose us to bias. It requires an effort of will to reach out. It is a truism that, in the process of making quantum leaps in the development of technology and economic resources, we have neglected to develop understandings of and between people and their human potential to work for the common good.

[Translation]

question de l'Est et de l'Ouest, à notre préoccupation pour les disparités régionales, à notre dénigrement des droits innés des Canadiens japonais, nous sommes tous Canadiens, aux erreurs judiciaires, aux inégalités dans la distribution des richesses et dans la responsabilité sociale et économique des personnes dans le meilleur intérêt de tous les Canadiens. Comment les écoles peuvent-elles, au nom de la réalité, hériter de la responsabilité première de faire disparaître la discrimination, lorsque notre pays et notre monde parlent avec la langue fourchue et agissent de la même façon?

Dans la mesure où l'on insiste pour que les écoles publiques assurent l'éducation de tous nos enfants, dans un milieu qui favorise la prise de conscience des différences qui existent entre les peuples, leurs coutumes et leurs croyances, ainsi que de leurs similitudes, l'école a une responsabilité inhérente, mais toujours et seulement si la communauté lui apporte sa coopération et son soutien.

Le génie de toute école doit projeter et réaffirmer les réponses pour le comportement et les attitudes afin de promouvoir d'abord et avant tout les impératifs moraux; deuxièmement, souligner la dignité qui est essentielle pour la personne et, troisièmement, entretenir une acceptation et un respect mutuels.

Il est intéressant de noter qu'il ressort des études, qu'en douze ans de scolarité, l'étudiant moyen consacrait l'équivalent de 780 à 800 jours de vingt-quatre heures ou un maximum de trois ou quatre années à l'école proprement dit. Sous cette optique, dans des conditions d'auditoire fasciné, il est évident que la qualité de l'expérience didactique est cruciale si une personne doit profiter de retombées positives.

Cependant, il s'ensuit également que la question à se poser est de savoir à quel point la société peut attendre de façon réaliste de l'école des changements notables dans le délai prévu pour cette tâche.

Il n'y a pas de ni potion ni décoction magique à portée de la main qui nous permette de résoudre le conflit des valeurs dans notre société. Il nous faut par conséquent susciter et entretenir l'effort qui vise à organiser et à mobiliser la volonté du public de partager la responsabilité du perfectionnement de la condition humaine. Il s'agit d'une conscience sociale alerte en oeuvre. Cela suppose qu'il faut sensibiliser les gens à une cause commune et leur faire réaliser que les succès, les avantages et même les échecs de cette cause dépendent de la priorité que nous accordons à nos croyances, à notre participation et à nos rapports les uns avec les autres.

Chacun d'entre nous est la créature de son environnement qui nous prédispose aux préjugés. Il faut faire un effort de volonté pour s'en sortir. C'est une vérité évidente que, tout en faisant des bonds gigantesques dans le développement de la technologie et de ressources économiques, nous avons négligé de favoriser la compréhension qui doit exister entre les peuples et leur potentiel humain leur permettant de travailler en vue d'un but commun.

[Texte]

An Institute for Public Policy, dedicated to the purpose of lifting and feeding the social conscience, could be an effective instrument for the study, planning, initiation and dissemination of constructive, flexible and wide-ranging action for change and improvement. Such an institute should be committed to the importance of people as individuals, the freedom of access to information, open communication and the belief in the willingness of people to work together for the common good. The working members of the institute may vary from time to time, but should be highly visible, like yourselves, and approachable as well as being persuasive in invoking public participation to a coherent consensus.

I will conclude with a few brief things which I think we should take a look at. We must emphasize the right to responsibilities of all Canadians, those who are born in Canada and those who choose Canada. We must stress our responsibility to observe the law of the land, which exists for our common protection and benefit. We must cherish the rich cultural mosaic of our country, encourage and support individuals to have pride in their heritage and customs, and build bridges for sharing.

We must emphasize critical thinking in education, not only in our schools, but in all aspects of human development and endeavour. We must give time and value to reflective and creative thought in the educational process. We must move quickly, like yesterday, to extend our second language programs not only in our schools, but also in our post-secondary and affiliated institutions. To serve the needs of children and adults in our multi-ethnic society, we must never forget that plurality of lifestyle is endemic to the human condition. We must flex the school day and school year to accommodate the lifestyle and needs of our students. We must be prudent in the uses of the resources at our disposal, placing priority on educational needs as opposed to educational wants.

We must be steadfast in our stance towards the four freedoms, the freedom to speak and to worship, and the freedom from want and fear. We must have in place a delicate system of checks and balances to ensure that our freedoms are preserved. We must strive to extend our individual and collective sense of independence and interdependence. We cannot rely on statute or regulation, code or shibboleth to eliminate prejudice and redress wrong. I submit to you, only men of good heart, energy and intellect, who work with common accord, will move us towards a better way.

[Traduction]

Un institut de politique publique, qui se consacrerait à élever et à entretenir la conscience sociale, pourrait être un instrument efficace pour l'étude, la planification, l'élaboration et la distribution de mesures constructives, souples, de grande envergure pour le changement et les améliorations à apporter. Un tel institut devra se consacrer à l'importance de l'individu au libre accès à l'information, à la libre communication et à la croyance dans la bonne volonté des gens de travailler ensemble en vue du bien commun. Les membres de l'institut pourraient changer de temps à autre, mais il faudrait qu'ils soient toujours très visibles, comme vous-mêmes et faciles d'accès tout en étant persuasifs pour demander la participation du public à un consensus cohérent.

Je terminerai par quelques brèves questions qui méritent d'être étudiées. Nous devons souligner le droit aux responsabilités pour tous les Canadiens, ceux qui sont nés au Canada et ceux qui ont choisi de vivre au Canada. Nous devons mettre l'accent sur notre responsabilité d'observer la loi du pays qui existe pour notre protection et notre bien communs. Nous devons chérir la riche mosaïque culturelle de notre pays, encourager et aider les gens à être fiers de leur patrimoine et de leurs coutumes et construire les ponts qui faciliteront le partage.

Nous devons mettre en valeur la réflexion citique en matière d'éducation, non seulement dans nos écoles, mais à tous les échelons du développement et de l'activité de l'homme. Nous devons consacrer notre temps et nos ressources à la pensée réfléchie et créatrice dans le domaine de l'éducation. Nous devons procéder rapidement, comme hier, pour élargir nos programmes de langue seconde non seulement dans nos écoles, mais également dans les institutions postsecondaires et connexes. Pour répondre aux besoins des enfants et des adultes de notre société multi-ethnique, nous ne devons jamais oublier que la pluralité du mode de vie est inhérente à la condition humaine. Nous devons assouplir l'horaire scolaire et l'année scolaire en fonction du mode de vie et des besoins de nos étudiants. Nous devons faire preuve de prudence dans l'utilisation des ressources à notre disposition, en accordant la priorité aux nécessités en matière d'éducation et non aux besoins ressentis.

Nous devons demeurer résolus dans notre attitude envers les quatre libertés, la liberté de parole et de croyance, et la liberté à l'égard de la faim et de la peur. Il faut donc instaurer un système de contrepoids bien précis afin de s'assurer que nos libertés seront préservées. Nous devons également développer notre sens individuel et collectif de l'indépendance et de l'interdépendance. Nous ne pouvons pas toujours compter sur des lois ou règlements, des codes ou des principes désuets pour supprimer les préjugés et redresser les torts. Je suis convaincu que seuls les hommes de bonne foi, pleins d'énergie et de sagesse, sachant travailler ensemble, sauront trouver une voie meilleure.

[Text]

We cannot be impartial, we can only be intellectually honest, aware of our passions and on guard against them. Impartiality is a dream and honesty a duty.

The Chairman: Dr. Vaness, the statement with which you end is, I think, a very good note. My only regret is that we have come to the end of the time we have available to us and we therefore will not be permitted to engage in questions and answers, which I am sure we would have wanted to do. However, the statement you have made and the brief you have brought to us will form part of our record and we will be much the richer for that.

Thank you.

Dr. Vaness: May I, in response, say I think it is fairly obvious that you perhaps do not need to question us. You have had a liberal experience across the land and you can read, in effect, what we are attempting to say and interpret to you.

Thank you.

The Chairman: Thank you.

I call on the Council of India Societies of Edmonton, please, Robinson Koilpillai.

Good day, sir. Thank you for coming before us. We have had circulated to the committee members copies of your brief. I would invite you to make the presentation and, if time will permit, we will be pleased to enter into a question and answer period.

Mr. Robinson Koilpillai (Council of India Societies of Edmonton): Thank you, Mr. Chairman. I do appreciate the privilege.

As a private citizen from Edmonton, one also representing a number of organizations, both ethnic and racial, I would like to welcome the commission here. On the commission, we have our good friend, Marcel Lambert, from Edmonton and Steve Paproski, who is absent for the moment. I know a lot of good things come from Edmonton. I am glad we could present some of the good things from Edmonton and from the Province of Alberta, indeed.

I will simply highlight some of the things that are in the brief. We all appreciate the all party parliamentary committee and its effort in addressing the difficult problems of racism in the country, trying to explore ways and means of bringing some practical solutions and resolutions to this problem. It is the council's opinion that in 1983 racism still exists in serious proportions in Canadian society, in both the private and public sectors, affecting all the facets of life of visible minorities.

• 1420

I have appreciated the initiatives taken by the federal government under the former minister to come to grips and try to find a handle on this problem of racism. Right in this province, I have appreciated the initiatives taken by the provincial government to come to grips with a number of

[Translation]

Nous ne pouvons pas être impartiaux, mais seulement intellectuellement honnêtes, conscients de nos passions et toujours prêts à les refréner. L'impartialité est une utopie, mais l'honnêteté, un devoir.

Le président: Monsieur Vaness, vous terminez votre déclaration sur une très bonne note. Malheureusement, c'est tout le temps que nous pouvons vous accorder, et nous ne pourrions donc pas vous poser des questions, ce que nous regrettons bien. Cependant, la déclaration que vous nous avez faite et le mémoire que vous nous avez présenté seront intégrés à notre procès-verbal, ce dont nous nous réjouissons.

Merci.

M. Vaness: Je pense qu'il est assez évident qu'il n'est pas absolument indispensable que vous nous posiez des questions. En effet, vous avez eu l'occasion de rencontrer beaucoup de monde dans tout le Canada, et je suis sûr que vous saurez comprendre ce que nous avons voulu vous dire, à la fois dans notre déclaration et dans notre mémoire.

Merci.

Le président: Merci.

J'aimerais maintenant demander aux représentants du *Council of India Societies of Edmonton*, à savoir Robinson Koilpillai, de venir s'asseoir parmi nous.

Bonjour, monsieur. Merci d'avoir pris la peine de venir nous voir. Vous nous avez transmis des exemplaires de votre mémoire. Je vous invite maintenant à faire votre déclaration et, s'il nous reste du temps, nous serons ravis de vous poser des questions.

M. Robinson Koilpillai (Council of India Societies of Edmonton): Merci, monsieur le président. Je vous remercie de l'honneur que vous me faites.

En tant que citoyen d'Edmonton, qui représente également un certain nombre d'organismes ethniques et raciaux, j'aimerais souhaiter la bienvenue à votre Comité, qui compte parmi ses membres notre bon ami, Marcel Lambert, d'Edmonton, ainsi que Steve Paproski, qui est absent pour l'instant. Je sais que beaucoup de bonnes choses viennent d'Edmonton. Je suis heureux de pouvoir vous parler de ces bonnes choses, ainsi que de l'ensemble de la province.

Permettez-moi de résumer les principaux thèmes de notre mémoire. Nous sommes tous très heureux qu'un comité parlementaire soit chargé d'examiner les problèmes difficiles que pose le racisme au Canada, et de trouver des solutions pratiques à ce problème. Le Conseil estime qu'en 1983, le racisme sévit toujours au Canada, à la fois dans les secteurs privé et public, et que cette «bête immonde» se dresse constamment devant les membres des minorités visibles.

Je suis heureux que le précédent ministre fédéral ait pris l'initiative de s'attaquer à ce problème pour essayer de trouver une solution. En Alberta, le gouvernement provincial a pris certaines initiatives à ce sujet dans le secteur de l'enseignement, dans l'industrie et ailleurs. Cependant, nous estimons

[Texte]

problems of racism in the educational, the industrial, and other walks of life. But it is our perception that these initiatives at times seem to come as one, short, crisis-oriented response rather than well thought out changes in government and political fabric, recognizing the multicultural and racial changes that are taking place in the Canadian society.

I have been in this country about 24 years and all in this province, although I briefly visited this country in the early 1950s and spent a few months here during my sojourn in the United States. I can say, and I am sure all of you as political and government leaders say, that the racial and the multicultural make-up of this country has changed quite a bit; but it is my perception, and the perception of my community, that government responses and government policies really have not kept pace with the change experienced in these multicultural and racial areas.

In the area of business and employment, there are a number of problems, and I do not intend to go into problems as much as I would like to touch on some of the recommendations we would like to make to meet these problems. While governments have made certain progress, the private industry has not really kept pace with the kind of guidelines, the kind of suggestions made to them from government by either human rights commissions or the Secretary of State department or the Department of Manpower and Immigration and so on. To deal with this so there is adequate progress in private enterprise, human and individual rights protection legislation and commissions should be strengthened so there is a certain amount of pressure placed on private employers to meet the aspirations of the visible minorities to participate on an equal basis.

• 1425

I personally believe the social leavening process of bringing about change on a voluntary basis is a slow process. The leavening process needs a certain amount of heat. Unless there is some heat, the leavening process really does not work well. The bread will not rise; it will simply remain flat. A certain temperature has to be applied.

This can only come through legislation. I am sure certain industrial captains or employers have better social consciences than others, but I still believe government intervention here is necessary. We need to strengthen the hands of those who are charged with the responsibility for seeing that visible minorities participate fully and on an equitable basis. This can only be done by giving the human rights commissions and other government departments enough power to investigate and enforce, as well as power to initiate investigations themselves.

There has to be an active and affirmative program by the government to give minorities an opportunity for equal participation.

We would like to note here that Axworthy's Commission of Inquiry on Equality in Employment is a good initiative. We would like to see government come up with watchdog commissions to ensure equal opportunity in employment exists. Of

[Traduction]

que ces initiatives sont souvent trop ponctuelles, c'est-à-dire orientées vers un besoin ou un problème particulier, alors que le gouvernement devrait adopter une politique globale tenant compte de l'évolution multiculturelle et raciale de la société canadienne.

J'habite au Canada, et dans cette province, depuis 24 ans, après y avoir passé quelques mois au début des années 50, alors que je séjournais aux États-Unis. Tous les politiciens et chefs de gouvernement reconnaîtront avec moi que le contexte racial et multiculturel du Canada a beaucoup changé depuis; j'estime cependant, tout comme ceux que je représente, que les initiatives et les politiques des gouvernements ne se sont pas adaptées aux changements qui sont intervenus dans ces domaines.

Sur le marché du travail, un certain nombre de problèmes se posent sur lesquels je ne m'attarderai pas, car je préfère vous soumettre certaines recommandations destinées à résoudre justement ces problèmes. Certes, les gouvernements ont fait certains progrès, mais le secteur privé a souvent été réticent quand il s'agissait de respecter les directives ou les suggestions que leur faisait le gouvernement, par l'entremise des commissions des droits de la personne, du Secrétariat d'État ou du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. Afin de favoriser un progrès adéquat dans l'entreprise privée, il faut renforcer les lois et les commissions de protection des droits humains et individuels afin d'exercer une certaine pression sur les employeurs du secteur privé afin que ceux-ci répondent aux aspirations qu'ont les minorités visibles d'être des partenaires égaux.

Personnellement, j'estime lent le processus de levure sociale en vue d'apporter des changements de façon volontaire. La levure a besoin d'une certaine chaleur. Sans cette chaleur, le processus ne fonctionne pas très bien. Le pain ne lève pas; il retombe tout simplement à plat. Il faut y mettre une certaine température.

Seules des lois peuvent y parvenir. Je suis persuadé que certains capitaines d'industrie ou des employeurs ont des consciences sociales plus sensibles que d'autres, mais je maintiens qu'il faut une intervention gouvernementale. Il nous faut donner plus de poids à ceux qui sont chargés de la responsabilité de s'assurer que les minorités visibles participent pleinement et d'une façon équitable. On ne saura y parvenir qu'en accordant aux commissions des droits de la personne et à d'autres ministères gouvernementaux suffisamment de pouvoirs en matière d'enquêtes et de respect des lois, ainsi que le pouvoir de procéder, de leur propre chef, à des enquêtes.

Le gouvernement doit mettre sur pied un programme actif et positif en vue de donner aux minorités la possibilité de participer à part entière.

Nous tenons, à cet égard, à noter ici l'excellente initiative qu'est la Commission d'enquête de M. Axworthy sur les possibilités égales d'emploi. Nous aimerions que le gouvernement constitue des commissions de surveillance afin d'assurer

[Text]

course, it has to start with the government itself. There has to be government leadership and example in employing visible minorities to crown corporations, both at management and other ranks.

This morning Chief Lenney was here. He put before you a certain model that exists to promote good community relationships in the area of race. The police force should be multicultural. The opportunity to serve in a police force should be made easy. The hands of the police should be strengthened in the investigation and prosecution of cases involving race. Right now, we believe the police really do not have much strength. Here again, we go back to legislation. We need stronger legislation giving the police authority to investigate, to lay charges. I believe, and my community believes, there has to be a very vigorous program of investigation and prosecution to get the social message across that human dignity and racial harmony are social requirements for good order and the security of a harmonious society.

• 1430

I am sure a number of groups have made recommendations to strengthen the Criminal Code covering the hate literature. We have encountered a problem, one not peculiar to this province, in the whole area of name calling, which attacks the very dignity of people and groups of people, yet in this province we do not have legislation that would deal with it. We have made repeated recommendations to come up with legislation with teeth, amendments to the human rights legislation, to the individual rights protection act. I do not think our Criminal Code is adequate to deal with this area. We would like to recommend strongly that the whole question of racism be declared a criminal offence, all aspects of it, under the changes to the Criminal Code.

I am sure you have had a number of organizations deal with the educational issues—school administration, teacher training, sensitizing teachers through in-service—but we would like to make one particular recommendation in terms of funding. It is that senior governments should provide to local school boards incentive funding to offer multicultural, racial and ethnic studies in public schools at all levels, in the same way that language training is promoted through incentive funding.

I think that is very important. Being in educational work myself, when we get into the field of developing curriculum, developing materials, getting resource people involved to bring relevant material to classrooms and to teachers, I think we deal with the whole question of funding. It is always pushed back to a back burner because there are no funds. I think, if the schools are to do an adequate job in dealing with racial issues, funding is central, and I strongly believe the senior

[Translation]

des possibilités égales au niveau de l'emploi. Evidemment, il faut que le gouvernement commence par lui-même. Il faut que le gouvernement prenne l'initiative et donne l'exemple en embauchant des personnes appartenant aux minorités visibles dans les sociétés de la Couronne et, comme cadres, et à d'autres niveaux.

Ce matin, le chef Lenney était ici. Il vous a présenté un certain modèle qui existe en vue de promouvoir des bonnes relations raciales communautaires. La force policière doit être multiculturelle. Il faut qu'il soit facile de devenir policier. Il faut accroître les pouvoirs de la police en matière d'enquêtes et de poursuites dans les affaires raciales. A l'heure actuelle, à notre avis, la police n'a pas suffisamment de pouvoirs. Ici encore, cela nous ramène à la question des lois. Il nous faut des lois plus fermes qui accordent à la police l'autorité de faire enquête et de porter plainte. Je crois, et ma communauté croit, qu'il faut instituer un programme très vigoureux d'enquêtes et de poursuites afin de faire passer le message social que la dignité humaine et l'harmonie raciale sont des conditions sociales de bon ordre et de sécurité dans une société harmonieuse.

Je suis persuadé que plusieurs groupes ont déjà recommandé un étoffement du Code criminel en ce qui concerne les écrits haineux. Nous avons rencontré des difficultés, pas uniques à cette province, sous forme de sobriquets insultants qui portent atteinte à la dignité même des gens ou des groupes, et pourtant, dans cette province, nous ne pouvons invoquer aucune loi dans ce contexte. Nous avons formulé à maintes reprises des recommandations préconisant des lois plus sérieuses en la matière, des amendements à la Loi sur les droits de la personne, à la Loi sur la protection des droits individuels. Je ne crois pas que notre Code criminel vise adéquatement cet aspect. Nous aimerions recommander fortement que la question globale du racisme soit déclarée infraction criminelle, sous tous ses aspects, lors des modifications au Code criminel.

Je suis convaincu que plusieurs organismes vous ont parlé des questions d'éducation... l'administration scolaire, la formation des maîtres, la sensibilisation des enseignants grâce à une information sur place... mais j'aimerais vous faire une recommandation particulière en ce qui concerne le financement. Les paliers supérieurs de gouvernement devraient fournir aux commissions scolaires locales un encouragement, sous forme de financement, afin que celles-ci offrent des études multiculturelles, raciales et ethniques à tous les niveaux dans les écoles publiques, de la même façon que l'on encourage, grâce au financement, la formation linguistique.

Je crois que c'est très important. Travaillant moi-même dans le secteur de l'éducation, je constate que lorsqu'il est question d'élaborer de nouveaux programmes d'étude, de la documentation, d'obtenir la participation de personnes ressources afin de faire parvenir la documentation pertinente aux salles de classe et aux enseignants, nous abordons toujours la question du financement. On reporte toujours la question, faute de financement. Je crois que si l'on veut que les écoles fassent un travail adéquat en matière de question raciale, le financement

[Texte]

levels of government, both federal and provincial, should come up with a program of incentive funding here.

Then there is the whole question of how to promote racial harmony through various social programs. We too support very strongly the declaration of a national day as a brotherhood or multicultural day to honour this whole concept of racial harmony.

Mr. Paproski: Mr. Koilpillai, could you say I am present now at the meeting?

Mr. Koilpillai: Yes, my friend Paproski is present, and his presence is being felt.

Mr. Paproski: Thank you.

Mr. Koilpillai: His large presence is being felt; he does bring a certain weight to bear on the subject.

Mr. Paproski: I am glad you said that. We have been travelling around the country, and sometimes you cannot joke at things like this. I am glad we can do it here in Edmonton.

Mr. Koilpillai: I did say Edmonton does offer a lot of good things, and this is one of them.

• 1435

Mr. Paproski: That is right. Thank you.

Mr. Koilpillai: We strongly believe in interfacing and networking as an effective way to bring together groups of different ethnic origins. In this way, groups which have been here for a much longer period of time and those new groups which have just come in may jointly develop a sense of harmony. Here again, I applaud initiatives taken by the Secretary of State to encourage, through funding, various programs in this area. We need some strengthening of that.

We need to encourage sporting and athletic events in which young people of various ethnic groups can perform. In this city, I think I can say with a certain authority that, when we had the Commonwealth Games and, very recently, the Universiad Games, we could visibly see the problems of race relations diminishing. I think my own community, the East Indian community, was going through some very difficult times in this city and in this province when the Commonwealth Games came. I remember how, in this city, people saw people of different colours and different races performing at a high level as heroes. There was a positive reaction.

I think, within our nation and within our communities, we need to encourage that kind of program for young people. Summer camps and youth exchanges are already in place. But we want to emphasize that these are positive programs, and that they need continued encouragement.

[Traduction]

est essentiel, et je crois fermement que les paliers supérieurs gouvernementaux, et fédéral et provincial, doivent offrir un programme d'encouragement financier.

Ensuite, il y a toute la question de savoir comment promouvoir l'harmonie raciale grâce à divers programmes sociaux. Nous aussi, nous appuyons très fortement la déclaration d'une journée nationale comme journée de la fraternité ou journée multiculturelle afin de mettre à l'honneur toute cette idée d'harmonie raciale.

M. Paproski: Monsieur Koilpillai, pouvez-vous dire maintenant que je suis présent à la réunion?

M. Koilpillai: Oui, mon ami Paproski est présent et sa présence se fait sentir.

M. Paproski: Merci.

M. Koilpillai: Sa vaste présence se fait sentir; il ajoute un certain poids au sujet.

M. Paproski: Je suis heureux de vous l'entendre dire. Nous avons voyagé à travers le pays, et parfois on ne peut pas plaisanter sur de telles questions. Je suis heureux que nous puissions le faire ici à Edmonton.

M. Koilpillai: J'ai bien dit qu'Edmonton offrait beaucoup de bonnes choses, notamment celle-ci.

M. Paproski: En effet. Merci.

M. Koilpillai: Nous croyons fermement que les échanges et la participation à un réseau d'informations constituent une façon efficace de réunir ensemble les groupes d'origines ethniques différentes. De cette façon, les groupes qui sont déjà ici depuis longtemps et ceux qui viennent tout juste d'arriver peuvent créer ensemble un sentiment d'harmonie. Là encore, j'applaudis les initiatives prises par le secrétaire d'État en vue d'encourager grâce au financement divers programmes dans ce domaine. Il nous en faut encore plus.

Il nous faut encourager la tenue d'événements sportifs et athlétiques où peuvent se produire des jeunes de divers groupes ethniques. Dans cette ville, je crois pouvoir dire avec une certaine autorité que, lorsque nous avons tenu les Jeux du Commonwealth et, très récemment, les Olympiades universitaires, on pouvait percevoir une diminution des problèmes de relations raciales. Je crois que ma propre communauté, la communauté indienne orientale, vivait une époque très difficile dans cette ville et dans cette province lors de la tenue des Jeux du Commonwealth. Je me souviens comment, dans cette ville, les gens ont vu des personnes de différentes couleurs et de différentes races donnant des performances de haut calibre pour devenir des héros. La réaction a été positive.

Je crois qu'au sein de notre nation et au sein de nos communautés, il nous faut encourager ce genre de programmes pour nos jeunes. Les camps d'été et les échanges de jeunes sont déjà en place. Toutefois, nous tenons à souligner l'aspect positif de ces programmes et le maintien de l'encouragement dont ils ont besoin.

[Text]

For a moment, I would like to address my remarks to politicians and political parties. I think we need a support system. If we set racial harmony as our objective and give it a priority, I think, first of all, this priority has to be demonstrated at the political party level, in party meetings. Does it receive discussion time? Do parties put it on top of their agenda and serve notice to the nation that politicians do take this seriously? As parties convene, on a regular basis, this item should be given serious treatment by politicians because they consider this a social requirement for good law and order in this country.

To follow that through, then, any party which comes to power should have in its party platform a well-publicized position on this issue, a commitment and a devotion to this principle of racial harmony. But only when a crisis hits the nation do politicians get up and make statements, and then, too, very reluctantly, under a lot of pressure; then a statement comes out.

But I think we would like a political support system in which you would not only have such awareness in party discussions and in party platforms. I feel that politicians, because of their commitment to party principles, should make spontaneous statements from time to time, and that politicians—particularly high-profile politicians—should not hesitate to go to the camps of the visible minorities, and that they should not fear that they will lose votes or that they will incur offences from other quarters. We believe there is an area for improvement here and unless there is a commitment from political parties and politicians, we believe this is not going to be translated into government actions.

• 1440

With regard to media, here again, we believe we need certain legislative encouragement. The press council should be encouraged to monitor and deal with incitement through sensational treatment of racism. I would suggest that here the Criminal Code come up with some deterrent to deal with irresponsible media who prey on sensationalism and stereotyping because it sells.

I think we could encourage programs on electronic medias. Right now in this province the Human Rights Commission, in collaboration with the Department of Labour and to some extent with the department of culture, are using the media to get messages across—messages of racial harmony. We could come up with a production of a TV series highlighting the need for living together in this country.

Lastly, Mr. Chairman, one area that often is related, particularly in the minds of the visible minorities, to race relations is this area of immigration policy. There are difficulties that particularly people of visible minorities perceive that they experience. Government immigration policy dealing with family unification, with married spouses, the whole area of

[Translation]

Pendant un instant, j'aimerais adresser mes propos aux politiciens et aux partis politiques. Je crois qu'il nous faut un système de soutien. Si nous nous fixons comme objectif l'harmonie raciale, et que nous y accordons la priorité, il nous faut alors, tout d'abord, être témoins de cette priorité au niveau des partis politiques, aux réunions de partis. Réserve-t-on un temps de discussion à la question? Les partis placent-ils cette question en haut de leur ordre du jour, avertissant ainsi la nation que les politiciens prennent la question au sérieux? Lorsque les partis se réunissent, d'une façon régulière, ils devraient accorder à cette question un traitement sérieux, montrant que les politiciens estiment que c'est là une exigence sociale d'ordre au pays.

Dans la même veine, tout parti qui prend le pouvoir devrait avoir une position bien connue comme plate-forme et exprimer un engagement envers le principe de l'harmonie raciale. Or, ce n'est que lorsqu'il y a crise que les politiciens se lèvent et font des déclarations et même alors souvent avec beaucoup de réticence, sous beaucoup de pression; c'est alors que les déclarations sortent.

Néanmoins, je crois que j'aimerais voir un régime d'appui politique qui ne se limite pas simplement à une sensibilisation lors des discussions de partis et dans les plates-formes de partis. J'estime que les politiciens, à cause de leur engagement envers les principes de parti, devraient faire des déclarations spontanées de temps à autre et que tous les politiciens... surtout ceux qui sont bien connus... ne devraient pas hésiter à passer dans le camp des minorités visibles, qu'ils ne devraient pas craindre qu'ils vont perdre des votes ou qu'ils vont offenser ailleurs. Nous croyons qu'il y a eu lieu d'apporter des améliorations à ce niveau, et à moins d'un engagement des partis politiques et des politiciens, nous ne croyons pas que des mesures gouvernementales viendront concrétiser les idées.

En ce qui concerne les médias, ici encore, nous croyons qu'il faut un certain encouragement législatif. Il faudrait encourager le Conseil de la presse à surveiller et à s'attaquer à l'incitation que constitue le traitement sensationnaliste du racisme. À ce sujet, je proposerais que l'on inclue dans le Code criminel des mesures afin de décourager les médias irresponsables qui se fondent sur le sensationnalisme et les stéréotypes parce que cela se vend.

Je crois que nous pourrions encourager des émissions sur les médias électroniques. À l'heure actuelle, dans cette province, la Commission des droits de la personne, en collaboration avec le ministère du Travail, et jusqu'à un certain point, le ministère de la Culture, ont recours aux médias afin de faire passer des messages—des messages d'harmonie raciale. Nous pourrions concevoir une production sous forme de séries télévisées soulignant le besoin de vivre ensemble dans ce pays.

Enfin, monsieur le président, un domaine souvent relié, surtout dans l'esprit des minorités visibles, aux relations raciales, est la question de la politique d'immigration. Il s'agit de difficultés que les personnes appartenant à des minorités visibles tout particulièrement s'imaginent connaître. La politique d'immigration du gouvernement portant sur la

[Texte]

administrative regulations dealing with the overseas immigration officials—they all seem to aggravate this question of race relations. So, Mr. Chairman, I will stop here and await any questions that might be asked.

The Chairman: Thank you, sir. I would hope that some time during the process of the question period, which should last some ten minutes or so, someone will pursue you in terms of the immigration law changes that you described in your brief, inasmuch as we have heard on a number of occasions, in a number of instances now, the suggestion that the point system is one of the better things that came out of the 1978 legislative changes; that it brought an impersonal non-subjective approach to the immigration laws, which prior to that time had been too subjective and too capable of interpretation by individual immigration officers. In addition, it would be interesting to note what the American experience is since you proposed the U.S. model, as to the length of time for passage from India to the U.S. or from Canada to U.S., which I believe to be longer than the process in the other direction.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman. I believe you will agree that the ethnic press has a very viable role to play in furthering the cause of multiculturalism across Canada. As you are aware and I am aware, they are having difficulties in keeping viable. Would you have any propositions as to how we can keep the ethnic press viable? Is it by grants, or would you have any other way it can be supported in this respect?

• 1445

Mr. Koilpillai: I do agree with you that the ethnic press is important and the ethnic press is new. I work very closely with a number of the ethnic press, so I know their problems. I think the first responsibility lies with the communities themselves. The ethnic press came about because the communities felt there was a need for it, so the communities will have to come up with commitments to the ethnic press, supporting the ethnic press through personal subscriptions. That is the community's response. The communities also can support the ethnic press by a system of advertisements of their own, because communities have businessmen and organizations. So, first of all, let me say that the communities have a responsibility of their own to maintain this ethnic press.

The second thing I might say is that the ethnic press needs a certain amount of support from the government. In our experience, we found that government support could come in two forms. It could come in the form of seed money, for development until the press gets established. I would like to expand "the press" to "ethnic media", because in Edmonton we have ethnic radio, which is very effective. We have ethnic TV programs, which are very effective. So the print medium, radio, TV, all need support. But, as I said, preliminary support will have to come from the communities themselves and the government support could come in the seed money for

[Traduction]

réunion des familles, sur les conjoints, sur toute la question de la réglementation administrative appliquée par les agents d'immigration à l'étranger—tout cela leur semble aggraver cette question des relations raciales. Je m'en tiens donc là, monsieur le président, et j'attends toute question qu'on pourrait me poser.

Le président: Merci, monsieur. J'ose espérer qu'au cours de la période des questions, qui devrait durer quelque dix minutes, quelqu'un vous interrogera sur les modifications à apporter à la Loi sur l'immigration que vous décrivez dans votre mémoire, du point de vue que nous avons entendu à plusieurs reprises dire, que l'idée de mettre en place un système de points est l'une des meilleures idées à ressortir des modifications législatives de 1978; que ces modifications ont instauré une approche impersonnelle, non subjective aux lois sur l'immigration, lesquelles, avant cette époque, avaient été trop subjectives et se prêtaient trop à l'interprétation des agents d'immigration. En outre, il serait intéressant de savoir quelle a été l'expérience américaine puisque vous proposez le modèle américain du point de vue de savoir combien de temps il faut pour passer de l'Inde aux États-Unis, ou du Canada aux États-Unis, ce qui prend plus de temps, je crois, que dans l'autre direction.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: Merci, monsieur le président. Je crois que vous conviendrez que la presse ethnique a un rôle très viable à jouer afin de promouvoir la cause du multiculturalisme à travers le Canada. Comme vous le savez, et comme je le sais, cette presse éprouve des difficultés à rester viable. Pouvez-vous nous faire des propositions sur la façon dont nous pouvons maintenir la viabilité de la presse ethnique? Est-ce par des subventions, ou envisagez-vous d'autres façons de l'appuyer?

M. Koilpillai: Il est vrai que la presse ethnique, tout en étant récente, est fort importante. Je connais d'autant mieux ces problèmes que je travaille avec certains de ses collaborateurs. Mais ce sont les collectivités qui doivent commencer par assumer leurs responsabilités. La presse ethnique a été créée pour répondre aux besoins des diverses collectivités dont les membres devront s'abonner à ses journaux s'ils tiennent vraiment à ce qu'ils sortent. En outre, les diverses collectivités peuvent soutenir leur presse en y insérant de la publicité et notamment en faisant appel à leurs hommes d'affaires et leurs organisations. Donc, ce sont les collectivités elles-mêmes qui doivent veiller à ce que la presse ethnique puisse survivre.

Deuxièmement, la presse ethnique doit également pouvoir compter sur l'aide de l'État, aide qui peut prendre deux formes. L'État peut d'une part avancer les fonds nécessaires au lancement d'un journal; il faudrait d'ailleurs plutôt parler de médias ethniques plutôt que de presse ethnique car à Edmonton, nous avons une radio et des émissions télévisées ethniques. Donc la totalité des médias ethniques devrait pouvoir compter sur l'aide de l'État. Au début, ce sont les collectivités elles-mêmes qui doivent contribuer à leurs médias après quoi l'État devrait leur accorder des subventions pendant des périodes variant de trois à cinq ans.

[Text]

development—maybe for a three-year period, maybe for a five-year period.

The second thing that should come would be government money from various departments for specific programs that the ethnic press might undertake to promote. Surely, the ethnic press is entitled to its share of government money for advertising. I know one paper, in particular, in Edmonton is having endless trouble, bureaucratic trouble, in getting its name placed on the government list.

Mr. Mitges: Thank you.

Another question I had in mind was, do you think the federal government should appoint an ombudsman to deal specifically, in a more direct way and more speedily, with cases of racism and discrimination? What are your views on that, sir?

Mr. Koilpillai: I personally believe that, before we appoint an ombudsman, existing organizations, like the federal Human Rights Commission and the provincial Human Rights Commission, should be strengthened. Right now, I do not think Mr. Fairweather and his company in Ottawa, or Marlene Antonio and her company here in Alberta have sufficient strength. I think if we can strengthen their hands by putting in place legislation with teeth, that could deal effectively with a number of the problems presently arising. This is not to say that there might not be a need for an ombudsman later on, but I personally believe at this moment the need is greater in the legislative areas to strengthen the hands of existing bodies with legislation with teeth.

Mr. Mitges: Thank you very much.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. I just want to have you elaborate a bit on a couple of your suggestions that I found rather interesting.

You talked about the Community Services Officer Program of the Edmonton Police Force and I gather that you are favourably disposed towards this. But you make the suggestion that there should be an equal police status for the Community Service Officers. Could you expand on that a little bit more? Do you feel, for example, they should be uniformed? Are there some ways in which they are effective when they are not uniformed? Could you elaborate on your suggestion?

• 1450

Mr. Koilpillai: Yes. Talking with a number of our people, I get the impression, first of all, that the communities which are represented on this community relations group are very pleased with the work being done.

On the other hand, it is my perception that there are certain problems within the force itself. When the people assigned to the community relations group do not experience the same status, an officer in uniform does not really fully accept the other person in the community squad as being on a par with himself.

[Translation]

Par la suite, différents ministères pourraient accorder des crédits aux médias ethniques pour la promotion de tel ou tel programme. La presse ethnique devrait en effet obtenir sa juste part des crédits de l'État destinés à la publicité. Or, un journal d'Edmonton a eu énormément de difficultés à faire placer son nom sur les listes du gouvernement.

M. Mitges: Merci.

A votre avis, le gouvernement fédéral devrait-il nommer un ombudsman pour étudier les cas de racisme ou de discrimination?

M. Koilpillai: Avant de nommer un ombudsman, il faudrait à mon avis renforcer le rôle de la Commission fédérale des droits de l'homme et des différentes commissions provinciales des droits de l'homme. J'estime en effet que M. Fairweather et ses collègues à Ottawa ainsi que Marlene Antonio et les siens en Alberta ne disposent pas de moyens suffisants. Pour les aider à mieux résoudre ces problèmes, il faut commencer par renforcer les pouvoirs des lois existantes. Peut-être qu'un jour il faudrait également nommer un ombudsman; mais il faudrait à mon avis commencer par mieux appuyer les organisations existantes en renforçant les lois.

M. Mitges: Merci beaucoup.

Le vice-président: Merci, monsieur Mitges.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président. Je voudrais avoir plus de détails concernant deux de vos suggestions.

Vous vous êtes exprimé en termes favorables au sujet du *Community Services Officer Program* de la police d'Edmonton. Vous avez toutefois ajouté que les employés du service communautaire devraient être assimilés aux agents de police. Qu'est-ce que vous entendez au juste par là? Devraient-ils porter l'uniforme par exemple? Est-ce qu'ils ne peuvent pas donner de bons services sans porter l'uniforme?

M. Koilpillai: D'après tout ce que les gens m'ont dit à ce sujet, les communautés représentées au sein de ce groupe sont tout à fait satisfaites du travail effectué.

Par contre, j'ai l'impression que le personnel de ce groupe chargé de relations communautaires éprouve certaines difficultés. En effet des agents de police en uniforme ne les considèrent pas leurs égaux.

[Texte]

I think, first of all, to develop a higher level of acceptance of these people within the force is necessary. Secondly, I believe, they should not be put in uniform. I think this would reduce their effectiveness in the community. They should be plainclothesmen, if you will. But on the other hand, they should be able to go into the community with the same authority and with the same status which anybody else on the force enjoys. Right now, they do not have it, and I feel this is an area of weakness.

Mr. Lewycky: Another suggestion you make is that, since now the police have speed traps, you would like to see some race traps set up. I am just wondering about that suggestion.

Mr. Koilpillai: Well, I did not touch on it because it was . . . All I meant there was surveillance. We know we have problems in the parks; we know we have problems in the parking lots; we know we have problems in shopping centres; we know we have problems in the parking lots of schools; after all, I used to be an administrator in some large schools, and I can give you incident after incident.

I know that, near one of the schools where I worked, very regularly they set up speed traps for the people who came down 111th Street. Yet we do not have the resources for this other. I am sure, if I talked to the chief, that is what he would say. Perhaps occasionally they could put a car into a parking lot to do some surveillance work on all the school dropouts who have nothing to do but to pick on people, their fellow men, and get their kicks out of name-calling or rocking somebody's car where they find a so-called "Paki" or someone else. Some of them, for their kicks, would even assault someone. We have had that, you know. All I am saying is that we need surveillance.

Mr. Lewycky: Should the police issue tickets for racial slurs?

Mr. Koilpillai: I believe that. I think they should.

Mr. Lewycky: Yes.

Mr. Koilpillai: This is where I say the legislation should be strengthened. They should issue tickets, I think, even if we cannot win a case. This is often the argument used by the Minister of Labour, or whoever is in charge of legislation, that we cannot really win such a case. But I am a strong believer in bringing a certain amount of inconvenience and harassment to these anti-social elements. That itself, I assure you, would drive about 40% to 60% of these guys back to where they belong.

Mr. Lewycky: Your question about the U.S. model has not been asked yet, Mr. Chairman. I mention this just for your information.

The Chairman: It may well be there will be time for me to ask it myself, Mr. Lewycky.

[Traduction]

Il faut donc que les agents de police acceptent de jouer le jeu avec bonne volonté. Je ne pense pas par ailleurs que ces personnes devraient porter l'uniforme, car leur efficacité en serait réduite. Elles doivent donc rester en civil. Ce qui n'empêche qu'elles doivent avoir la même autorité et la même position officielle que les agents de police. Le fait qu'elles ne l'aient pas actuellement est une lacune.

M. Lewycky: Vous dites que tout comme la police peut poursuivre ceux qui font des excès de vitesse, elles devraient également pouvoir poursuivre ceux qui donnent libre recours à leurs préjugés raciaux. Je voudrais savoir ce que vous entendez par là au juste.

M. Koilpillai: Il faudrait assurer une meilleure surveillance. Nous avons de gros problèmes dans les parcs, dans les parcs de stationnement, dans les centres d'achat et dans les parcs de stationnement des écoles. Je suis bien placé pour le savoir, ayant été administrateur de plusieurs grandes écoles.

Ainsi, tout près d'une des écoles où je travaillais, la police posait des pièges pour attraper les gens qui dépassaient la limite de vitesse en descendant la 111^{ème} rue. Or, rien n'est fait pour attraper ceux qui s'en prennent à des personnes d'autres races. On pourrait par exemple surveiller les parcs de stationnement où des jeunes qui ont abandonné l'école passent leur temps à s'en prendre aux «Pakis» comme ils les appellent ou à d'autres, en les insultant ou en basculant leurs voitures. Certains de ces jeunes n'hésitent même pas à attaquer des gens. Il faudrait donc que ces lieux soient surveillés.

M. Lewycky: Est-ce que la police devrait dresser des contraventions pour injures raciales?

M. Koilpillai: Oui, ce serait une bonne idée.

M. Lewycky: Oui.

M. Koilpillai: C'est justement pourquoi certains textes législatifs devraient être renforcés. Mais même s'il n'y a pas moyen de les condamner, la police devrait au moins dresser des contraventions. On n'arrête justement pas de nous répéter qu'il n'y a pas moyen de gagner une affaire de ce genre devant les tribunaux. Or, j'estime que si on faisait enquête un peu plus souvent sur ces éléments antisociaux, une bonne partie d'entre eux abandonneraient ce genre d'activités.

M. Lewycky: Je vous signale, monsieur le président, que votre question au sujet du modèle américain n'a pas encore été posée.

Le président: J'aurai peut-être le temps de la poser moi-même, monsieur Lewycky.

[Text]

Mr. McCauley: I appreciate your answer to Mr. Lewycky's question about race traps, because I too had a question about that. I think—this is a bit of personal advice—perhaps you should be more explicit as to what you mean, because, as is stated there, that raises some very serious questions about obvious things. I wonder how plausible it is to have the Criminal Code reflect penalties for name-calling. Mr. Lewycky asked you if you supported the idea of giving out tickets, like parking tickets, for name-calling, and you said yes. Do you mean that? Do you mean there should be some kind of penalty such as that? A fine for . . . ?

Mr. Koilpillai: People come up with all kinds of ideas. I will give you a good example. Recently there was a police case. The police laid a charge against a high school student who assaulted some students from the visible minorities. The whole thing started with name-calling and then, of course, it went into fights. The magistrate, after hearing it, told the two youngsters who assaulted the children, all of whom were from visible minorities, that for the next six weeks those children would spend their weekends visiting homes of East Indian parents, they would spend their time there trying to understand and become more sensitized to this group of people. We found that the bias, the discriminatory feelings, were coming from their home environments. What I am saying is that the range of punishment could be thought out, and of course, as in any case, it is left to the judgment of the presiding magistrate or judge. But I do strongly believe there have to be punishments thought out and kept in place. I am a very strong believer in a sustained program of surveillance, investigation, prosecution and punishment.

Mr. McCauley: "The Criminal Code has to deal with the role of the press in inciting racism through sensationalism and stereotyping"—I am quoting from your brief. Do you really believe the Criminal Code is the best vehicle for dealing with sensationalism in the press? Is that not killing mosquitoes with shotguns?

Mr. Koilpillai: What I am saying there is that we have press councils in place. In this province they really have no power at all. They do not police their own. Every paper has its own ombudsman and that is the extent of it. Even the ombudsman of *The Edmonton Journal* will tell you that the press council really does not do its work. The press councils are there, I do not know for what purpose. They do not police their own industry. We have had some very serious cases of inciting in this city, in this province, and I personally have gone into editors' offices, publishers' offices, pleading for more responsible treatment, but they keep it up. You cannot turn to the ombudsman. Some papers do not have ombudsmen. At that point in time, the press council really was not in existence; since then, in this province, we do have a press council—whose office is very hard to find. The hours are very limited; the members are hardly accessible; the chairman of the present press council is hardly available. I am saying that when an industry is unsupervised and does not respond to responsible promotion of racial harmony, then in our system of law there

[Translation]

M. McCauley: J'apprécie votre réponse à la question de M. Lewycky au sujet des pièges raciaux, parce que j'ai aussi une question à ce sujet. Je pense que vous devriez peut-être être plus explicite, c'est un petit conseil que je vous donne, parce que, de la façon dont c'est dit, on est en droit de se poser des questions très sérieuses sur des choses bien évidentes. Je me demande si c'est plausible de prévoir des peines pour les injures dans le Code criminel. M. Lewycky vous a demandé si vous étiez d'accord avec l'idée de remettre des contraventions, comme pour les violations des règlements de stationnement, pour les injures et vous avez répondu que oui. Êtes-vous sérieux? Faudrait-il, d'après vous, prévoir des peines pour quelque chose comme cela? Une amende pour . . . ?

M. Koilpillai: Le monde arrive avec toutes sortes d'idées. Je vais vous en donner un bon exemple. Il y a eu, dernièrement, une affaire impliquant la police. Celle-ci a porté une accusation contre un étudiant du secondaire qui a fait un mauvais parti à quelques étudiants de minorités visibles. Le tout a commencé par des injures, puis cela s'est terminé évidemment par des échanges de coups. Après avoir entendu la cause, le juge a dit aux deux jeunes qui avaient fait un mauvais parti aux enfants, tous de minorités visibles, que, pendant six semaines, ces derniers passeraient leurs fins de semaine à visiter des familles indiennes, à y passer du temps pour essayer de comprendre ce groupe de personnes. Nous avons constaté que les préjugés discriminatoires venaient du milieu familial. Je pense qu'on pourrait établir une série de peines qu'il appartiendrait au juge d'imposer selon les circonstances. Je crois fermement qu'il faut établir des peines pour cela. Je pense qu'il est très important d'avoir un programme soutenu de surveillance, d'enquêtes, de poursuites et de peines.

M. McCauley: «Le Code criminel doit s'attaquer au rôle de la presse dans l'incitation au racisme par son sensationnalisme et ses stéréotypes», je cite votre mémoire. Pensez-vous vraiment que le Code criminel soit le meilleur moyen de lutter contre le sensationnalisme de la presse? Est-ce que ce n'est pas essayer de tuer des moustiques avec un fusil de chasse?

M. Koilpillai: Ce que je dis, c'est que nous devrions avoir des conseils de presse. Ici, dans cette province, ils n'ont vraiment aucune autorité. Ils ne surveillent même pas les leurs. Chaque journal a son propre ombudsman et c'est tout. Même l'ombudsman du *Edmonton Journal* vous dira que le conseil de presse ne fait pas son travail. Les conseils de presse sont là, mais je ne sais pas ce qu'ils font. Ils ne surveillent pas leur propre industrie. Nous avons eu des cas très graves d'incitation à la violence dans cette ville, dans cette province, je suis moi-même allé chez les rédacteurs en chef, les éditeurs, pour leur demander d'être plus responsables, mais cela n'a rien donné. On ne peut pas s'en remettre aux ombudsmen, car certains journaux n'en ont pas. À ce moment-là, le conseil de presse n'existait vraiment pas; nous avons, depuis, dans cette province, un conseil de presse dont le bureau est très difficile à trouver. Ses heures de bureau sont très limitées; les membres du conseil très peu accessibles; le président actuel n'est presque jamais là. Quand une industrie demeure sans surveillance et ne favorise pas l'harmonie raciale, il faut que, dans notre système de lois, il y ait une disposition visant ce groupe de personnes,

[Texte]

has to be a provision to deal with this group of people who, for profit and for nothing else, promote these kinds of problems.

• 1500

Mr. McCauley: As a politician, I am very sympathetic to this. I would like to bring the press to account lots of times for sensational articles and headlines, but I think you are getting into very dangerous ground when you suggest the Criminal Code should be brought to bear on the press for the kinds of things you are saying.

Mr. Koilpillai: All I can say there is if we can go after individuals, we should be able to go after an organization, even the press who often stand out as champions of free speech and other things.

Mr. McCauley: I think you have to pay a price for that. One price might be to stay away from the Criminal Code as far as the press is concerned.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Mr. Lambert, we have a moment or two to permit you a question.

Mr. Lambert: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Koilpillai, you mentioned that at the time of the Commonwealth Games, there seemed to be a lessening of tension between members of various ethnic groups and, shall we say, the dominant white element. Is this not an example that a lot of, shall we say, the resentment and the pressures on non-white ethnic groups is through economic fear? As was clearly the example in the United States over a number of generations, the worst pressure on the blacks came from what you would call in today's lingo, the economically deprived white, or the so-called white trash, and that was what it was.

At the time of the Commonwealth Games, there were representatives of various Commonwealth countries who were non-white, who came here and excelled in other than economics. It showed the population they were men and women endowed with muscle and intelligence... the qualities one admires in athletics... therefore, they should not be resented only for economic reasons. By the very...

The Chairman: Mr. Lambert, excuse me. I feel like the Speaker of the House. We are at the end of the question period and perforce, the questions will have to be short...

Mr. Lambert: All right. Okay.

The Chairman: —and the answers the same.

Mr. Lambert: I have had enough nods from Mr. Koilpillai to see he generally agrees with me, but I will stop there. I could develop this further. Do you agree?

Mr. Koilpillai: I agree.

The Chairman: Thank you.

[Traduction]

qui, pour des raisons de profits ou de je ne sais quoi, encouragent ce genre de problèmes.

M. McCauley: En tant que politicien, je suis très sensible à cela. J'aimerais bien que la presse ait à justifier souvent ses articles et manchettes sensationnelles, mais je pense que vous vous aventurez dans quelque chose de très dangereux lorsque vous suggérez de faire intervenir le Code criminel pour surveiller la presse.

M. Koilpillai: Tout ce que je peux dire, c'est que, si on peut poursuivre des individus, on devrait pouvoir poursuivre une organisation, même la presse qui, souvent, symbolise la liberté d'expression et autres choses.

M. McCauley: Quel serait le prix à payer pour cela? Ici, le prix à payer est peut-être de ne pas faire intervenir le Code criminel pour la presse.

Merci.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

Monsieur Lambert, il nous reste encore quelques instants pour vous permettre de poser une question.

M. Lambert: Merci, monsieur le président.

Monsieur Koilpillai, vous avez dit qu'aux Jeux du Commonwealth, il vous semblait qu'il y avait moins de tension entre les membres des divers groupes ethniques et ce qu'on pourrait appeler l'élément blanc dominant. Cela ne montre-t-il pas qu'une large part du ressentiment et des pressions dont les groupes ethniques non blancs font l'objet est attribuable à l'insécurité économique? Comme ce fut clairement le cas aux États-Unis au cours d'un certain nombre de générations, les pressions les plus fortes exercées sur les Noirs venaient de ceux qu'on appellerait aujourd'hui les Blancs défavorisés ou les vauriens.

Lors des Jeux du Commonwealth, il y avait des représentants non blancs de divers pays du Commonwealth et ils ont excellé dans des domaines autres qu'économiques. Cela a montré à la population qu'il y avait des hommes et des femmes possédant des muscles et de l'intelligence, c'est-à-dire les qualités qu'on admire chez les athlètes et qu'il ne fallait pas les mépriser seulement pour des raisons économiques. Le simple fait que...

Le président: Monsieur Lambert, excusez-moi. Je me sens comme le président de la Chambre. Nous arrivons à la fin de la période des questions et il faudrait que vos questions soient courtes...

M. Lambert: Très bien.

Le président: ... et il en va de même pour les réponses.

M. Lambert: J'ai vu que M. Koilpillai était généralement d'accord avec moi, d'après les signes qu'il m'a donnés, mais je m'arrêterai ici. Je pourrais aller plus loin. Êtes-vous d'accord?

M. Koilpillai: D'accord.

Le président: Merci.

[Text]

Mr. Koilpillai, thank you very much for the responses you have made and the brief you presented. It, together with the others, will form part of our working materials for the compilation of our recommendations. We thank you very much for having provided them.

Mr. Koilpillai: Thank you.

The Chairman: Professor Buchignani from the University of Lethbridge, please. Thank you for your attendance. All of my members have been given your brief, and I invite you to present your positions and to afford us the opportunity for questions if that is possible.

• 1505

Professor Norman Buchignani (Department of Anthropology, University of Lethbridge): Thank you. First of all, I would like to thank the committee for the opportunity to give a brief. I have submitted in advance a not-so-brief brief. In that regard, I would like to try to take a relatively short time now only to touch on a few of the basic points, seven in fact, which in regard to what I have anticipated have been the representations you have heard before might I think be rather a set of cautions or qualifications about the nature of race relations in Canada.

As I mentioned in my brief, I guess I am coming from this from the point of view of a concerned academic who has been involved in this area for a long time. That does not necessarily mean I am any more unbiased than anybody who has presented previously, but I think it is somewhat of a different perspective. But let me move directly to my presentation.

The first point I would like to stress is perhaps really a question—or at least I can phrase it that way first—which is basically: What actually do we know about the participation of visible minorities in Canada? Obviously such information is critical to the formulation of any kind of a coherent policy. After all, it is rather difficult to change anything you do not understand. Perhaps somewhat contrary to some of the things you might have heard, it is in fact the case that we really know rather very little about this. Remember—and I do not think I can stress anything in my talk more than this—it is discrimination, not prejudice, that is really the key here. Even the title of your committee stresses this, your committee's title being the participation of visible minorities in Canada, not thoughts about the participation of visible minorities.

In that regard, we have an enormous amount of information at present on such things as the degree of tolerance or prejudice in Canada and visible minority opinions about the levels of discrimination they face, which I think on the whole is quite adequate to get a notion of the parameters of those things. At the same time, I should stress that it is impossible to evaluate the actual levels of discrimination in society by knowing the levels of prejudice. In fact, the relationship between the two is very unclear. For example, because in Canadian society discrimination is discouraged by law and sort of the universal moral practice, there are many people who are prejudiced who are constrained not to discriminate, whereas because of institutional constraints it is often possible for people to discriminate and yet not be prejudiced at all.

[Translation]

Monsieur Koilpillai, merci beaucoup pour vos réponses et pour le mémoire que vous nous avez présenté. Votre mémoire et les autres que nous avons reçus constitueront la base de nos recommandations. Nous vous remercions beaucoup de votre contribution.

M. Koilpillai: Merci.

Le président: Le professeur Buchignani de l'Université de Lethbridge, s'il vous plaît. Merci d'être venu. Tous les députés ont reçu votre mémoire et je vous invite à nous exposer votre point de vue en vous demandant de nous laisser du temps pour nous permettre de vous poser des questions.

M. Norman Buchignani (professeur, département d'anthropologie, université de Lethbridge): Merci. Tout d'abord, je tiens à remercier les membres du Comité de m'avoir permis de présenter un mémoire. J'ai envoyé d'avance un mémoire assez long. Voilà pourquoi j'aimerais résumer ma pensée rapidement, aborder les quelques points principaux, sept au total, qui ont trait à ce que l'on vous a, je suppose, exposé. Il s'agirait plutôt d'une série de mises en garde et de réserves concernant la nature des relations raciales au Canada.

Comme je l'ai dit dans mon mémoire, j'aborde la question à titre d'universitaire qui se préoccupe de la question depuis longtemps. Cela ne signifie pas que je suis moins subjectif que quiconque, mais je pense que je puis offrir un point de vue un peu différent. J'entre tout de suite dans le vif du sujet.

Tout d'abord, je voudrais mettre l'accent sur une question fondamentale: que savons-nous actuellement de la question des minorités visibles au Canada? De toute évidence, la réponse à cette question est critique si l'on veut formuler une politique cohérente. Après tout, il est difficile de modifier une chose que l'on ne connaît pas. Contrairement à ce que vous avez peut-être entendu jusqu'à présent, nous ne savons pas grand-chose des relations raciales. Je tiens à souligner une chose ici: c'est la discrimination qui est importante ici et non pas les préjugés. Le nom même de votre Comité souligne ce fait car c'est le Comité sur la participation des minorités visibles au Canada et non pas sur ce que l'on pense être la participation des minorités visibles.

A cet égard, nous avons beaucoup de renseignements actuellement quant au degré de tolérance ou de préjugés qui existe au Canada actuellement et quant aux opinions des minorités visibles sur la discrimination dont elles souffrent. Je pense que ces renseignements suffisent à nous donner une notion de la situation. En même temps, je tiens à souligner qu'il est impossible d'évaluer la discrimination dans une société en se fondant sur les préjugés. En fait, le rapport entre les deux est très peu clair. Par exemple, étant donné que dans la société canadienne la discrimination est découragée par les lois en vigueur et par la morale générale, il y a beaucoup de gens qui ont des préjugés mais qui sont forcés de ne pas discriminer, tandis que dans les institutions, il est souvent possible que les gens qui n'ont absolument pas de préjugé puissent discriminer.

[Texte]

What I am really trying to say is that to this point there have been virtually no controlled tests of discrimination in Canadian society. In fact, to the best of my knowledge there are only two that have ever been done in the country. The result is that if someone asks you what is the risk I face from discrimination in Canadian society, how much will it affect my life, is it more serious to be a woman than it is to be a member of a visible minority group, no one can answer those questions for that person. This results not only in our incredible ignorance of an important social issue, but I guess what you could say is warranted paranoia on the part of visible minority communities. They do not know where they stand, and no one can tell them.

One recommendation I therefore have is that because people really have a right to know where they stand, the committee should encourage the greater direct testing of discrimination. Perhaps I can go back to that later.

Secondly, I think there is a question of what are the most important issues to actually attack, given that there is the will to move against discrimination in the first place. This is a complex question. I do not know again that I can fully approach it here, but I would like to make a few points about it.

The people who make representations to this committee are likely not to be representative of the depth of concern or the depth of the issues at hand. There are several reasons for that. For example, those groups who tend to be rather severely under-organized in comparison to others will be less represented here, the main key group being native people, who unambiguously are the people who suffer discrimination in a way no other group in Canada does.

• 1510

Groups whose elites do not want to make discrimination an issue will not be seen here, nor will poorly organized groups. Similarly, I should point out that common people from most of these visible minority communities, because of the particular nature of visible minority group organizations, are also not likely to be seen here, nor are—and I think this is perhaps most important—women's groups, and the specific issues of discrimination which face them. As I say, this is basically a caution.

The third point I would like to mention is this: Given that there are some resources available to act against discrimination in Canada, unambiguously I would argue that those resources should primarily be aimed at the reduction of discrimination first, and at the elimination of prejudice secondarily. Again, most people seem to bandy these two words around interchangeably, but they are not the same thing at all, one being behaviour and one being what is up in someone's head. There are four basic reasons that I argue this.

First of all, if you look at visible minority groups, the concern is primarily with discrimination, not with prejudice. Robinson's previous brief is well illustrative of that kind of concern.

[Traduction]

J'essaie de vous expliquer qu'il n'y a à peu près pas eu d'enquêtes sur le degré de discrimination dans la société canadienne. En fait, que je sache, il n'y en a eu que deux au pays. Le résultat est que si quelqu'un demande quels sont les risques de discrimination au Canada, comment la discrimination peut modifier sa vie, est-il plus grave d'être femme que membre d'une minorité visible, il ou elle ne peut pas obtenir de réponse. Cela signifie que nous ignorons totalement les tenants et les aboutissants de ce problème social important et cela a donné lieu à ce que l'on pourrait appeler une paranoïa injustifiée de la part des minorités visibles. Ces dernières ne savent pas où elles en sont et personne ne peut le leur dire.

Parce que les gens ont le droit de savoir où ils en sont, je recommande que le Comité encourage des enquêtes plus directes sur la discrimination. Je reviendrai à cela plus tard.

Deuxièmement, il faut savoir quels sont les problèmes les plus importants auxquels il faut s'attaquer, étant donné qu'on a l'intention de supprimer la discrimination. C'est une question fort complexe. Je ne sais pas si je puis l'aborder ici, complètement mais je voudrais en parler un peu.

Les gens qui font des démarches auprès du Comité ne sont peut-être pas représentants des préoccupations profondes ou des questions profondes auxquelles nous faisons face. Cela s'explique de plusieurs façons. Par exemple, ces groupes qui sont souvent fort mal organisés par rapport à d'autres groupes ne seront pas représentés ici, et je songe notamment aux Autochtones, qui indéniablement sont les gens qui souffrent le plus de discrimination et d'une façon dont ne souffre aucun autre groupe au Canada.

Les groupes dont les élites ne veulent pas faire de la discrimination un problème ne seront pas représentés ici, pas plus que les groupes qui ne sont pas bien organisés. De la même façon, les membres ordinaires des collectivités minoritaires visibles, étant donné la nature particulière des organisations de groupes minoritaires visibles, ne seront pas représentés ici. Plus important encore, les groupes féminins ne seront pas représentés non plus et vous n'entendrez pas parler de la discrimination spécifique dont ils souffrent. Comme je l'ai dit, il s'agit ici d'une mise en garde de ma part.

Troisièmement, je voudrais dire ceci: étant donné qu'il existe des ressources au Canada pour combattre la discrimination, indéniablement, il faudrait que ces ressources soient d'abord canalisées pour réduire la discrimination d'une part et pour supprimer les préjugés ensuite. La plupart des gens ont tendance à interchanger ces deux mots, mais il ne s'agit pas d'une même réalité. D'une part, il y a le comportement et, d'autre part, il y a ce que les gens pensent. Voici quatre raisons pour étayer mon raisonnement.

Premièrement, quand on considère un groupe minoritaire visible, on se préoccupe d'abord de discrimination et ensuite de préjugés. Le mémoire de Robinson illustre bien cela.

[Text]

Second, the general assumption that you would reduce discrimination by first reducing prejudice is incredibly naive and, in fact, does not fit the basic parameters of what we know about race relations from the rest of the world. It would be tantamount to suggesting that our basic strategy for reducing crime should be to change the attitudes of criminals so that they would no longer act in such a deviant fashion. People who argue that we would reduce discrimination through reducing prejudice are making exactly that kind of an argument.

My third point is that attacking discrimination frontally is much more efficient in terms of what resources one can delegate to the purpose and what effect they are likely to have.

My fourth one is that, when you constrain people to act differently than even perhaps their attitudes suggest they would like to act, their attitudes eventually change around to match their new behaviours. So, in a sense, changing discrimination has a positive effect on reducing prejudice, even if it is coercive at first.

Another basic point is this: There is no doubt that, at this point, a greater support base has to be developed for any kind of movement for racial equality in Canada. I am sure you appreciate that visible minority groups who are active in regard to racism in Canada have systematic weaknesses in developing a large-scale support group in their own communities. I am talking about political support, the ability to mobilize people, and the like.

For example, when we talk about things like South Asians in Canada, you have to appreciate that there is no such community; rather, you are talking about 20 different, discrete, ethnocultural groups. Each one of those communities is cross-intersected by class and interest divisions.

In that sense, if we allow the only political force to act as an advocate group for racial equality in the country to be the few visible minority organizations which are pushing for such things at this point, the political will is simply not there, at a grass roots level, to get very much done.

You see, one of the problems also is that race relations organizations across the country have also not tended to do very much in terms of cultivating general, public support for racial issues. Now, I think it is sad to say that right now it would be probably easier to gain support for seals in Canada than it would be to gain support for racial equality. This is not because, I would argue, Canadians are intolerant, but simply because there have not been systematic—if you will, Machiavellian—attempts to try to solicit the kind of support which is latently out in the public, but which is, as I say, latent at this point, inactive.

So, in a sense, at this point we do not have a powerful movement for racial equality in the country. We have some people who are intensely committed and some people, in fact, who have dedicated their whole lives to the issue. But, as a large-scale public issue, it is not very significant. I need only point to our spotty attendance here today as an indication of that.

[Translation]

Deuxièmement, on suppose que l'on réduit la discrimination en réduisant les préjugés, mais il faut être très naïf pour penser ainsi. En fait, cela n'a rien à voir avec les éléments fondamentaux que nous connaissons des relations raciales dans le reste du monde. C'est comme si l'on prétendait avoir pour toute stratégie fondamentale visant à réduire le crime de changer l'attitude des criminels pour qu'ils cessent de commettre des crimes. Les gens qui prétendent qu'on réduira la discrimination en supprimant les préjugés raisonnent de la même façon.

Troisièmement, il faut attaquer la discrimination de plein fouet, car c'est beaucoup plus efficace du point de vue des ressources dont nous disposons et des effets que nous pourrions ainsi créer.

Quatrièmement, quand on oblige les gens à agir différemment de ce que leur dictent leurs attitudes, leurs attitudes changent éventuellement pour se conformer à leur nouveau comportement. Autrement dit, si l'on supprime la discrimination, on constatera un effet positif du côté de la suppression des préjugés, même s'il faut user de force au départ.

Autre chose: il est indéniable, actuellement, qu'il faut un appui plus solide pour tout mouvement visant à l'égalité raciale au Canada. Je suis sûr que vous comprendrez que les groupes minoritaires visibles qui sont actifs dans leur lutte contre le racisme au Canada présentent une faiblesse systématique, car ils ne peuvent pas obtenir un appui massif dans leurs propres collectivités. Je parle ici d'appui politique, de la possibilité de mobiliser les gens.

Par exemple, il y a le cas des Asiatiques du Sud au Canada et vous comprendrez qu'il n'y a pas de collectivités d'Asie du Sud en tant que telles ici. Il y a en effet 20 groupes ethnoculturels, distincts et différents. Chacun d'entre eux comprend des couches différentes de la société et des intérêts différents.

En ce sens, si on permet seulement au jeu des forces politiques de se faire pour que ces groupes soient défendus du point de vue de l'égalité raciale au pays, si l'on permet seulement à quelques organisations de minorités visibles de faire le travail, nous ne trouverons pas la volonté politique nécessaire, à la base, pour accomplir quoi que ce soit.

Un des problèmes également est le fait que les organisations s'occupant de relations raciales à travers le pays n'ont pas fait beaucoup pour cultiver un appui public général concernant les problèmes raciaux. Je pense que c'est déplorable de devoir le constater, mais, actuellement, il est probable que l'on puisse obtenir plus d'appui pour la défense des phoques au Canada que pour la défense de l'égalité raciale. Ce n'est pas parce que les Canadiens sont intolérants, mais, tout simplement, parce que nous n'avons pas de mécanisme systématique, machiavélique, pour mobiliser l'appui qui existe de façon latente dans le public mais qui est, je dis bien, latent, inactif, pour l'instant.

D'une certaine façon, nous n'avons pas, pour l'instant, de mouvement puissant qui défende l'égalité raciale au pays. Il y a des gens qui sont totalement engagés et des gens qui, en fait, ont consacré toute leur vie à la question. Cependant, on ne peut pas dire que cela soit très significatif dans l'échelle des questions d'intérêt public. Il n'y a qu'à constater le peu de gens qui assistent à la séance d'aujourd'hui.

[Texte]

I guess what I am trying to say is that, in fact, when you get down to it, the question of racial tolerance is a political issue, even if it is grounded on moral points, and it is going to be decided on political grounds.

• 1515

In regard to that, it is obviously very clear that the government, although a major player in the game, is not going to be able to be able to resolve this issue alone, even if it has the will. I would say, in a somewhat cynical fashion, they are unlikely to do so without sufficient pressure on them in any case, in the multiplicity of other issues which concern government.

I would encourage the committee to think about ways in which it can provide through various government departments some sort of systematic encouragement to community groups to broaden the base of their support, not only within their own communities, but within society at large.

For example, I know of not a single organization aimed at increasing racial tolerance in Canada which has made significant links with the women's movement. Likewise, links between those advocating racial tolerance and all other minority groups I am aware of are almost non-existent at this point. There are not even very strong links between visible minority racial issues and what you might call main line ethnic issues because now most of the people in the so-called main line ethnic groups have moved off to issues like group rights, having thought their individual rights are now largely protected. Even that potentially-natural constituency is not being activated.

Let me move on to my fifth point. Even though I am arguing, admittedly rather briefly, that a direct assault on discrimination really has to be the key, I am not arguing against present attempts to increase racial tolerance through what I guess you might call integrated means, such as what multicultural programs do, or for that matter arguments of changing school texts and the like.

However, I have some qualifications in regard to how these kinds of programs should be changed for what I think is the better. If you have noticed the basic configuration of multicultural policy, you have to appreciate that, the way it works now, almost all multicultural policy has to work through ethnic group organizations. Almost none of it can be direct advocacy or direct implementation of any kind of program because of the policy constraints under which they operate. The result is, if there is not an organization in place to do something which even multiculturalism has the will to do, it will not get done. Again, it works on the fiction that the only government interest in multiculturalism in changing the status quo has to be mediated by a community group. What about the rest of us who are not in these communities? Where is our role to play?

[Traduction]

En fait, fondamentalement, la question de tolérance raciale est une question politique, même si elle trouve ses racines dans la morale et si c'est dans l'arène politique qu'elle sera résolue.

A cet égard, il est tout à fait clair que le gouvernement, bien qu'il joue un rôle important à ce niveau, ne va pas être en mesure de régler seul le problème, même si c'est ce qu'il souhaiterait. Je dirais même... et vous trouverez peut-être cela cynique... qu'il y a très peu de chance que le gouvernement le fasse de toute façon à moins que suffisamment de pressions soient exercées sur lui, étant donné la multitude d'autres questions qui le préoccupent.

J'encouragerais le Comité à réfléchir à des moyens qu'il pourrait mettre en oeuvre pour fournir, par l'intermédiaire des différents ministères gouvernementaux, un encouragement systématique aux groupes communautaires afin que ceux-ci soient amenés à élargir la base de leur appui, ce non seulement au sein de leurs propres communautés, mais dans la société dans son ensemble.

Je ne connais, par exemple, aucun organisme ayant pour objet d'augmenter la tolérance raciale au Canada qui ait établi des liens significatifs avec le mouvement des femmes. De même, que je sache, il n'existe presque pas de liens entre les groupes qui préconisent la tolérance raciale et d'autres groupes minoritaires. Il n'existe même pas de liens étroits entre les différentes questions raciales qui se posent pour les minorités visibles et ce qu'on pourrait appeler les questions ethniques, car la plupart des gens qui font partie des principaux groupes ethniques ont l'impression que leurs droits individuels sont maintenant plus ou moins protégés et ils s'intéressent à d'autres questions, comme, par exemple, les droits des groupes. Par conséquent, même cette population qui serait naturellement amenée à intervenir n'est pas très active.

Je vais maintenant passer au cinquième point. Si je souligne, bien que ce soit de façon plutôt sommaire, qu'une attaque directe contre la discrimination doit être la clé, je ne critique aucunement les tentatives actuelles qui visent à augmenter la tolérance raciale grâce à ce que j'appellerais des moyens intégrés, comme le font les programmes multiculturels et ceux et celles qui préconisent la refonte des manuels scolaires, et cetera.

J'aimerais cependant faire certaines remarques quant à la façon dont ces programmes devraient, selon moi, être changés, et ce pour le mieux. Si vous regardez la configuration de base des politiques multiculturelles, vous verrez que, dans le système actuel, la quasi-totalité des politiques multiculturelles doit passer par l'intermédiaire des organismes ethniques. Il est pratiquement impossible d'opter pour des interventions directes ou la mise en application directe d'un quelconque programme, à cause des limites qu'imposent les différentes politiques en vigueur. Il en résultera, s'il n'y a en place aucun organisme qui veuille faire ce que même les programmes de multiculturalisme veulent accomplir, que rien ne sera fait. Cela revient encore une fois à l'idée que le gouvernement ne veut changer le statu quo en matière de multiculturalisme.

[Text]

Also, I think multiculturalism and other government bodies at the federal level and provincial level have to come clean on the issue of race. This is already developing. It is not a cultural issue. It is a racial issue. A second generation Jamaican-Canadian in Toronto is likely to suffer liabilities which have nothing whatever to do with culture. They are racial. In that sense, I think the government has to redefine a specific racial policy which is distinct from its multicultural policy, at least in terminology.

I think this is also somewhat important. Seventh, common sense is a very poor guide to what reduces racism. This is unfortunate because most of the people who will be before you are well-meaning people concerned about the issue, using their common sense to come to inappropriate conclusions in many instances about what to do from a cross-cultural point of view.

There is a considerable body of this kind of information available. As I mentioned, although it does not seem to fit common sense and it is not largely a visible minority point of view, reducing discrimination directly is far more efficient than reducing it through prejudice. That is unambiguously true and yet it is not generally the sentiment, especially among people like educators.

In fact, to bring up education, which has been discussed several times today, it is a good case in point. We have one of the notable experts on this issue here, so I cannot really contribute very much of substance. Some techniques which have been mooted for the schools, like the use of dramatic techniques towards direct teaching about tolerance, have been shown in other countries sometimes to have either ambiguous results or sometimes even negative ones, depending on the competence of teachers and the like, whereas other programs often tend to work much more effectively.

In regard to the schools, it is easy to point to such things as having an unambiguous disciplinary policy; establishment of what you would call a "tolerant world view" through the change of curricula, which are well-advanced now; reducing tensions by developing peer groups based on multi-racial groups, and the like.

To allow a fair bit of questioning, perhaps I should conclude with just a few points. One of the things which of necessity comes out of discussions like this is a tendency to dwell on the problematical. That is the nature of any kind of social issue. It results in the presentation of the racial situation in Canada in an overly negative way.

[Translation]

qu'en passant par des groupes communautaires. Mais qu'en est-il pour le reste d'entre nous qui ne faisons pas partie de ces communautés? Quel rôle pourrions-nous jouer?

Je pense également que la Direction du multiculturalisme et d'autres organismes tant fédéraux que provinciaux devront se prononcer une bonne fois sur la question de la discrimination raciale. C'est une tendance que l'on constate déjà. Il ne s'agit pas d'une question culturelle, mais d'une question raciale. Un Jamaïcain-Canadien de la deuxième génération installé à Toronto va sans doute subir des préjugés qui n'ont rien à voir avec la culture. Il s'agira de préjugés fondés sur des distinctions raciales. C'est pourquoi je pense que le gouvernement devra redéfinir une politique raciale qui soit distincte de sa politique multiculturelle, au moins au niveau de la terminologie.

Encore autre chose d'assez important. Septièmement, le bon sens est un très mauvais guide pour ce qui est de savoir ce qui est susceptible de réduire le racisme. Et cela est très malheureux, car la plupart des gens qui comparaitront devant vous seront bien intentionnés et intéressés par la question, et ils utiliseront leur bon sens pour aboutir à des conclusions qui seront dans bien des cas inappropriées sur le plan interculturel.

On dispose d'une bonne masse de renseignements de ce genre. Comme je l'ai déjà dit, même si le bon sens n'est pas un outil suffisant et même si la plupart des minorités visibles ne partagent pas ce point de vue, la réduction directe de la discrimination est beaucoup plus efficace qu'une réduction de la discrimination par une réduction des préjugés. Cela est inéluctable; pourtant, ce n'est pas ce que pense la majorité des gens et notamment les éducateurs.

D'ailleurs, l'éducation, dont on a déjà discuté plusieurs fois aujourd'hui, est un bon exemple. Nous avons ici l'un des meilleurs experts en la matière, alors, je ne prétends pas pouvoir faire une contribution très valable à ce sujet. Certaines des techniques qui ont été proposées pour les écoles, comme, par exemple, l'utilisation de procédés d'enseignement assez spectaculaires au sujet de la tolérance, ont donné, dans d'autres pays, des résultats parfois ambigus et même négatifs, en fonction de la compétence des enseignants et d'autres facteurs, tandis que d'autres programmes se sont souvent avérés beaucoup plus efficaces.

En ce qui concerne les écoles, certains changements viennent tout de suite à l'esprit: par exemple, une politique disciplinaire non ambiguë; l'instauration de ce que l'on pourrait appeler une «optique mondiale tolérante», grâce à une modification des programmes, ce qui se fait déjà; également, la réduction des tensions en créant des groupes de pairs qui soient multi-raciaux, etc..

Afin de vous laisser suffisamment de temps pour poser des questions, je vais peut-être maintenant conclure en soulevant quelques points. L'une des choses qui ressort automatiquement des discussions comme celles-ci, c'est la tendance de s'intéresser principalement aux problèmes. C'est dans la nature de tout problème d'ordre social. Cela a pour conséquence de présenter,

[Texte]

I am sure the committee is aware that Canadians have become increasingly tolerant over the last 30 years and are presently far more tolerant than people in most countries in the world. Without throwing any rocks out to the rest—I could point to other countries to make that point. This trend is likely to continue in the future, regardless of whether the government does anything.

The visible minority population has increased dramatically in the last 15 or 20 years without race riots, ghetto-ization or any of the excesses seen elsewhere. On the other hand, this is slim comfort for natives, immigrants or others who continue to express legitimate concerns about racism's effect on their lives.

Like sexism, racism is just plain intolerable. In that sense, any governmental approach that leaves its elimination to be worked out without direct intervention or shrinks from the required tasks for fear of political consequences is unjustifiable.

Now a lot of progress has been made in this area, but visible-minority Canadians have the right to demand greater government involvement and far more public commitment to resolving the issue. Canada certainly has all the technical and economic resources to mount an effective campaign against racism. The open question is whether it has the moral courage and the political will. I will stop at this point.

The Chairman: Professor Buchignani, thank you. You have certainly brought a new approach to the hearings. I wonder if I may pose a few questions to you. You almost ended your presentation by indicating that levels of tolerance in Canada are rather high when measured on an international scale. I would be interested in knowing how that measurement is being done. Is it a perception on your part or is there some empirical evidence to that effect?

I would also be interested in having you indicate for our research staff—if not to test the obvious stature of our research team—what tests would show the ambiguous or negative results of the kind of testing program you were talking about.

Finally, in the early stage of your presentation, you related the racial question vis-à-vis the issue of seals in Canada and suggested that perhaps the latter would be a greater grass-roots issue. Would you have any thoughts on how one might raise the public's level of interest in the issue we are about—at least to the level where it might be equated with that of the seals?

Prof. Buchignani: Yes, there is a rather substantial body of information on comparative racial tolerance. In that regard, I

[Traduction]

de façon beaucoup trop négative, la situation raciale qui existe au Canada.

Je suis certain que tous les membres du Comité savent que les Canadiens sont devenus de plus en plus tolérants au cours des trente dernières années et qu'ils sont à l'heure actuelle beaucoup plus tolérants que les habitants de la plupart des pays du monde. Je ne voudrais jeter de pierre à personne, mais je pourrais vous citer quelques exemples de pays pour illustrer ce point. Cette tendance va d'ailleurs sans doute se poursuivre à l'avenir, que le gouvernement fasse ou non quelque chose.

Les minorités visibles se sont accrues de façon très importante au cours des quinze ou vingt dernières années, et l'augmentation de leur nombre n'a pas été accompagnée des manifestations, de la «ghetto-isation» et de tous les excès que l'on a constatés ailleurs. Mais cela n'offre qu'un très maigre réconfort aux Autochtones, aux immigrants et à tous les autres qui continuent d'exprimer leurs préoccupations tout à fait légitimes au sujet de l'incidence qu'a le racisme sur leur vie.

Le racisme, tout comme le sexisme, est tout simplement intolérable. En ce sens, toute approche gouvernementale qui mise sur son élimination sans intervention directe ou qui se refuse à faire le nécessaire par crainte des conséquences politiques que cela pourrait amener, est tout à fait injustifiable.

Des progrès énormes ont déjà été enregistrés dans ce domaine, mais les Canadiens membres des minorités visibles ont tout à fait le droit d'exiger une participation gouvernementale accrue et un meilleur engagement de la part du pouvoir public à l'égard de la solution du problème. Le Canada dispose de toutes les ressources techniques et économiques nécessaires pour mener une campagne efficace contre le racisme. La question est de savoir s'il avait le courage moral et la volonté politique de le faire. Je m'arrêterai là-dessus.

Le président: Je vous remercie, professeur Buchignani. Vous nous avez présenté une approche tout à fait nouvelle. J'aimerais vous poser quelques questions. Vous avez presque terminé votre présentation en disant que les niveaux de tolérance au Canada sont élevés lorsqu'on les compare à ceux que l'on retrouve ailleurs au monde. J'aimerais savoir comment cela a été mesuré. S'agit-il tout simplement de votre propre perception des choses, ou existe-t-il les preuves empiriques de ce phénomène?

J'aimerais également que vous disiez à nos recherchistes—même si ce n'était pas pour mettre à l'épreuve le calibre évident de notre équipe de recherchistes—quelles enquêtes permettraient de déterminer les résultats ambigus ou négatifs du genre de programme mis à l'essai dont vous avez parlé.

Enfin, au début de votre mémoire, vous avez comparé la question raciale à la question des phoques au Canada, et vous avez dit que c'est peut-être cette dernière qui revêtirait le plus d'importance pour les masses. Avez-vous une idée de ce que l'on pourrait faire pour davantage intéresser le public à cette question dont nous sommes saisis... pour qu'il s'y intéresse au moins autant qu'à celle des phoques?

M. Buchignani: Oui, il existe une masse considérable de renseignements comparatifs sur la tolérance raciale. Je

[Text]

could point to attitudinal comparisons between Canada and Britain, which unambiguously show a far greater level of intolerance in Britain than in Canada. These kinds of comparisons with the United States are much more difficult to establish because there are no exact parallels between the minority groups in the two countries, the United States having its historical "problem" in regard to blacks. But in that regard, I could dredge out other instances, particularly in regard to a fair number of European societies—although there the tests are not quantitative, but are rather in terms of the evidence of the mobility chances of minority groups.

• 1525

One of the things I guess I should put in as a caution in that area is that the official government ideologies of tolerance, which are often what we hear here from overseas, are not synonymous with the actual levels of tolerance in countries. For example, Britain is being far more intolerant on the whole than Canada, even though they pride themselves on a supposed tolerance of different kinds of people. Even the Scandinavian countries have a similar substantial difference between the official ideology and practical race relations.

As to the second point you asked me to bring up, about what works and what does not work, I guess I could talk to your research team. But I should mention, for example, that one of the things in education that seems to work quite effectively is the co-operative work study group. The groups do not even take any additional class-room resources, they simply make students work together towards a common goal. Most of the work on this tends to come . . . we have an expert here again, you should not perhaps ask me—out of Britain and the United States. There is a lot of quantitative work in that area. In other words, there is enough to put together and—this is something I would suggest—set up, perhaps, a simple book of dos and don'ts about what school administrators and teachers might be able to do with some confidence that they at least will not make things worse.

The third point: I think, yes. I think people are often baffled as to how one develops interest in racial tolerance in a rather inert population. This mystifies me. How does one develop interest in any kind of social issue? The methods are tried and true, they have been there for a long time. In this case, make sure that interest groups in this area tie in with interest groups that are already established, that they tie in with Jewish advocacy groups, with women's groups, with main line ethnic groups—Ukrainians, Germans and others . . . where the political infrastructure and the informal networks are already well established.

[Translation]

pourrais vous donner des comparaisons au niveau de l'attitude des gens entre le Canada et la Grande-Bretagne: en Grande-Bretagne, le niveau d'intolérance est beaucoup plus élevé qu'ici. Mais il est beaucoup plus difficile d'établir ce genre de comparaison avec les États-Unis, car il n'existe pas de parallèle exact entre les groupes minoritaires des deux pays, les États-Unis ayant toujours eu leur «problème» historique en ce qui concerne les Noirs. Mais pour ce qui est de cette question-là, je pourrais sans doute vous trouver d'autres exemples, surtout au sein d'un grand nombre de sociétés européennes bien que les enquêtes ne soient pas quantitatives, mais basées plutôt sur les preuves relatives aux chances de mobilité des groupes minoritaires.

Je devrais peut-être vous dire, à titre de mise en garde, que les politiques de tolérance exprimées par les gouvernements officiellement à l'étranger, et dont nous entendons parler ici, ne correspondent pas du tout au véritable degré de tolérance qui existe dans ces pays. Par exemple, la Grande-Bretagne est plus intolérante, en général, que le Canada, même si elle prétend tolérer toutes sortes de races différentes. Même dans les pays Scandinaves, il existe une différence importante entre l'idéologie officielle et les relations entre les races dans la pratique.

Pour ce qui est du deuxième point que vous avez soulevé, quant à savoir ce qui est efficace et ce qui ne l'est pas, je pense que je devrais peut-être parler à votre équipe de recherche. Toutefois, je pourrais vous mentionner, par exemple, que l'un des mécanismes qui semble bien fonctionner dans le domaine de l'éducation est celui du groupe d'étude coopératif. Ces groupes n'ont même pas besoin de ressources éducatives supplémentaires; les étudiants se contentent de travailler ensemble pour atteindre un objectif commun. La plupart de ces groupes coopératifs—et comme nous avons parmi nous un spécialiste, il ne faudrait peut-être pas me poser cette question—sont en Grande-Bretagne et aux États-Unis. Enormément de travail quantitatif se fait dans ce domaine. Autrement dit, il y aurait lieu, et c'est une proposition que je vous fais, de rédiger un livre sur ce qu'il faut faire ou ne pas faire, destiné aux administrateurs et enseignants, et qui leur permettrait au moins de savoir ce qu'il ne faut pas faire pour aggraver la situation.

Quant à votre troisième point, ma réponse serait oui. Souvent les gens ne comprennent pas ce qu'il faut faire pour encourager une population inerte à s'intéresser à cette question de tolérance raciale. Cela me laisse perplexe. Comment encourage-t-on les gens à s'intéresser à n'importe quelle question sociale? Eh bien, il y a des méthodes; il s'agit des vieilles méthodes qui existent depuis très longtemps. En l'occurrence, il faudrait s'assurer que les groupes intéressés aient des rapports avec les groupes qui existent déjà, par exemple les groupes de défense des droits des Juifs, les groupes féministes et les principaux groupes ethniques—les Ukrainiens, les Allemands et d'autres—qui ont une infrastructure politique et un réseau officieux déjà en place.

[Texte]

One of the problems that visible minority people have is that most of them have not been here for a long time. Their social networks into elites and into the ears of politicians are not as well established as they are for many more established rights groups, so the first level is provide a means whereby these groups can actually develop those kinds of links, and if they are unwilling to do so, or naïve enough to think they can get along without them, you push. Remember, race relations are not just a question of advocating minority rights because the minority groups should have those rights, it is our right that they should have those rights also. In other words, it is our issue too and we have, therefore, a sort of overall, almost moral, necessity to make sure that these things happen even where visible minority groups are not, perhaps, moving in the most effective ways. So that question, as I say, does not seem to me to be overly problematical. It is a question of public relations and organization.

The Chairman: Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I know that you have made reference to some of these models that you feel work. In some ways, your approach seems to be almost like a behaviour modification approach, hit discrimination and all the rest of it will follow. I am wondering, can you give any sorts of illustrations or experiences that you yourself have had? We have always found that distance makes a difference and academics quite often tend to use illustrations from foreign countries. People in Canada will say that the Toronto ethnic squad is the answer to your problems. We talk to the people in Toronto and they do not have the same viewpoint. They say that the program for blacks in Nova Scotia is the answer. We talk to the blacks in Nova Scotia and they do not have the same perspective. Could you give me some illustrations of where your sort of behaviour modification approach is working?

Prof. Buchignani: I do not know whether I would go for its being behaviour modification. Let me give a kind of folksy analogy of what I am talking about. We have laws against speeding in the country. That does not mean when I am travelling from here to Calgary that I am not necessarily going to break that law, but I know there is a probability, as a function of how fast I go and where I am, that I might be ticketed. In other words, the law or those kinds of constraints operate to constrain behaviour without necessarily meaning that a lot of people are going to be punished or not.

• 1530

Many people object, for example, to the criminalization of certain forms of discrimination through the argument that no one will every be charged; the criteria of evidence are so stiff that no one is ever going to wind up convicted. But that is not the point. The point is that it is a moral and ideological

[Traduction]

L'un des problèmes dont souffrent les minorités visibles concerne le fait que la plupart sont là depuis très peu de temps. Leurs rapports avec les élites et les hommes politiques ne sont pas aussi bien établis que dans le cas de groupes semblables mieux établis. Donc, dans un premier temps, il faut permettre à ces groupes d'avoir des rapports suivis, et s'ils ne veulent pas le faire, ou sont assez naïfs pour croire que ce n'est pas nécessaire, il faut les y pousser. Il faut se rappeler que dans cette question de relations entre les races, il ne s'agit pas de défendre les droits des minorités simplement parce qu'elles devraient pouvoir se prévaloir de ces droits; il ne faut pas oublier que nous avons le droit de leur accorder ces droits. Autrement dit, c'est une question qui nous intéresse autant qu'eux et par conséquent, nous avons une sorte d'obligation morale d'essayer de changer la situation, même si les minorités visibles ne sont pas toujours aussi efficaces qu'elles ne devraient l'être. Donc, pour moi, ce n'est pas un grand problème. C'est plutôt une question de relations publiques et d'organisation.

Le président: Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Vous avez fait allusion à certains modèles qui, d'après vous, sont efficaces. Dans un certain sens, votre méthode d'approche va dans le sens d'une modification du comportement; c'est-à-dire que si l'on s'attaque à la discrimination, on couvrira toutes les autres questions en même temps. Pourriez-vous nous donner des illustrations de ce modèle ou nous parler de votre expérience personnelle dans ce domaine? Nous avons toujours trouvé que la distance y est pour quelque chose et que les universitaires ont tendance à se servir d'exemples dans des pays étrangers. Les Canadiens diront que l'escouade ethnique de Toronto permettra de régler tous les problèmes. Mais nous avons parlé aux gens de Toronto, et ils ne sont pas du même avis. Ils prétendent que le programme destiné aux Noirs en Nouvelle-Écosse serait plutôt la façon de régler le problème. Quand nous en parlons avec les Noirs de la Nouvelle-Écosse, ils n'ont pas la même opinion. Pourriez-vous nous citer quelques exemples où votre méthode d'approche a bien fonctionné?

M. Buchignani: Je ne sais pas si je serais d'accord pour dire que cela va dans le sens de la modification du comportement. Je pourrais peut-être vous donner une illustration assez simpliste de ma méthode. Nous avons des lois pour contrôler la vitesse dans notre pays. Cela ne veut pas dire que lorsque je me rends à Calgary, je vais nécessairement enfreindre cette loi, mais je sais qu'il est probable, selon ma vitesse et l'endroit où je me trouve, que je reçoive un procès-verbal. Autrement dit, la loi ou ces genres de limitations permettent de contrôler le comportement des gens sans nécessairement punir beaucoup de gens.

Par exemple, beaucoup de gens s'opposent à la criminalisation de certaines formes de discrimination lorsqu'ils prétendent que personne ne sera accusé d'une telle infraction; c'est-à-dire qu'il faut présenter tellement de preuves qu'il n'arrivera jamais que quelqu'un soit accusé. Mais ce n'est pas cela qui compte.

[Text]

statement when you make something like that to keep people broadly in line.

To give you some concrete examples, well, let us go to the United States. When they integrated the South through force, through bringing in troops, you could never argue that the attitudes of whites toward blacks in the southern United States changed overnight; it did not. But their behaviour did, because the troops made it. There is good evidence that thereafter it made a substantial shift in their attitudes, having gotten to know people, having been forced to act in a certain way toward a group they at one time quite frankly despised.

In Canada you can see some of the same things. Now, the human rights codes in the various parts of the country are awfully—they are not well toothed, let us put it that way; they are sort of like tigers gumming it against the issue in the sense that they do not have strong coercive support. Nevertheless, thereafter certain forms of discrimination—overt and highly public forms—disappeared. That does not mean that other forms did not continue that were much more problematical to root out. But they just disappeared overnight. Well let us face it, the human rights commissions simply are rather ineffective in actually rooting out discriminators; they do not catch very many of them. But overnight, certain forms of discrimination disappeared from Canada.

Mr. Lewycky: Do I gather from your suggestion also—and I think we probably heard it earlier today, and just based on what you have said—that police be empowered to issue race tickets, or racism slur tickets?

Prof. Buchignani: Well, I do not think I would want to make a parody of that situation. The Criminal Code is a very complex piece of legislation, and its implementation is even more complex, but I do think there are certain forms that could be plausibly put into the Criminal Code.

• 1535

Not all forms of discrimination, but certain forms to allow the police, who are often the agents who are called, as you probably heard before, in cases of discrimination, to do something and I think the most important case is name-calling. Because, in a sense, as Robinson mentioned before, name-calling may sound trivial and an age-old sport, but it insults people's personal integrity. It makes them marginal people in their own country; also because people in visible minority communities are not little sociologists, what else do they have to estimate how much discrimination they actually face? But, there are overt things, like how many times they are called a name, or vandalism, or things of that sort? They are symbolically incredibly important, so much so that even if it is a cumbersome part of the Criminal Code to deal with, I think it is reasonable to pay the price.

Mr. Lewycky: You mentioned the points about the fact that if there were more linkages with the established groups and also human rights groups... and I think you referred to the

[Translation]

Ce qui compte, c'est d'exprimer une opinion morale et idéologique en imposant ce genre de limitation sur la population en général.

Je pourrais vous en citer des exemples concrets des États-Unis. En ce qui concerne le fusionnement du Sud avec le Nord par force, après l'envoi de troupes, on ne pourrait jamais prétendre que les attitudes des Blancs envers les Noirs dans le sud des États-Unis ont changé du jour au lendemain; ce ne serait pas vrai. Mais leur comportement a changé, parce que les troupes ont forcé les gens à changer. Bon nombre de preuves existent qui démontrent que les attitudes ont considérablement changé après cette annexion, une fois qu'on a forcé un groupe à se comporter d'une certaine façon envers un autre groupe qu'il détestait.

Au Canada, la situation est semblable. Les codes relatifs aux droits de la personne dans les diverses régions du pays sont, disons qu'ils ne sont pas très efficaces; ils se contentent de demander le respect de certaines choses sans contraindre les gens à obéir. Toutefois, après leur mise en vigueur, certaines formes de discrimination, très évidentes et officielles, ont disparu. Évidemment, d'autres formes plus problématiques ont continué d'exister. Mais les premières ont disparu du jour au lendemain. Il faut se rendre à l'évidence: les commissions de droits de la personne sont assez inefficaces en ce sens qu'elles ne dénichent pas celles qui font de la discrimination. Mais du jour au lendemain, il n'en reste pas moins que certaines formes de discrimination ont disparu du Canada.

M. Lewycky: Dois-je comprendre aussi, d'ailleurs, je crois qu'on nous en a déjà parlé aujourd'hui, que la police doit être habilitée à donner des contraventions pour des injures racistes?

M. Buchignani: Eh bien, je ne désire pas rendre la situation ridicule. Le Code criminel est très complexe, et son application est encore plus complexe; toutefois, je crois qu'il serait possible d'inclure certaines formes de racisme dans le Code criminel.

Je ne parle pas de toutes les formes de discrimination, mais simplement de certaines, afin de permettre à la police, à qui on fait souvent appel dans les cas de discrimination, de prendre des mesures. Je pense que les cas les plus importants de ce genre, ce sont les injures. Comme Robinson l'a dit tout à l'heure, le fait d'injurier peut paraître sans importance et un sport très ancien, mais il s'agit d'une insulte à l'intégrité de la personne. Les injures peuvent marginaliser les gens dans leur propre pays. De plus, puisque les membres des minorités visibles ne sont pas des sociologues, comment peuvent-ils mesurer autrement la discrimination à laquelle ils font face? Mais il existe des actes ouverts, comme le fait d'injurier, le vandalisme, et cetera. Il s'agit là de symboles extrêmement importants, donc, même s'il serait difficile de mettre en oeuvre ce genre de dispositions dans le Code criminel, je pense qu'il faut les prévoir quand même.

M. Lewycky: Vous avez dit qu'il existait davantage de liens avec les groupes établis et les groupes qui s'intéressent aux questions des droits de la personne. Je pense que vous avez fait

[Texte]

Canadian Jewish Congress and several others... can you elaborate a little bit more on that, further to the response that you gave with regard as to how this can be accomplished?

Prof. Buchignani: Well, I think that to this point, particularly the multiculturalism directorate has been, I think, quite supportive of the cultivation or the development of groups within visible minority communities aimed at advocating racial tolerance. Of course, it is admittedly a fine line in the sense that you are not trying to set up committees that simply reflect government positions.

I think that in one sense that kind of funding, which is directed, strategically in any case, to one organization rather than another, or to one more than another, could be used to encourage some of these groups to provide, for example, umbrella organizations which tie together some visible minority interest group with one in another area of human rights.

Those kind of umbrellas are important because you have to also appreciate that in many parts of the country, visible minority organizations or human rights organizations aimed at increasing racial tolerance do not have a large, I guess you would say, bank of effective resources to mount their campaigns. They are not as well situated as groups that have been well developed.

So, as a first level, I think that would be rather important: Some way of bringing these people face to face on a consistent basis. As far as mobilizing the public, the public is largely inert on most issues, and I think it is a question of some kind of organizational response to bring them in indirectly.

Mr. Lewycky: Okay. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. Veillette.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Dans votre mémoire, vous dites que les groupes sont sous la dépendance de la Direction du multiculturalisme, mais vous voudriez qu'ils touchent plus de subventions. Pouvez-vous me donner vos commentaires là-dessus?

Prof. Buchignani: Yes. I think that one of the things that has been happening in the last two or three years has been an increase in funding of organizations who do not perhaps have directly, as a charter, the advocacy of one particular groups interests, say an ethno-cultural organization. I think that is one area where much more funding is important; organizations, in other words, who span a number of different minority groups.

You see, one of the problems which we have at present is that an organization which knows well its own racial problems operates somewhat independently, often, of another one down the street who knows well its own group's racial problems. I think that in that sense we need much more support for groups that make racial tolerance for everybody their issue, and especially to bring in native people who have been largely excluded from this process in the last couple of years.

[Traduction]

allusion au Congrès juif canadien entre autres. Pourriez-vous me donner davantage de détails à ce sujet, suite à votre réponse précédente?

M. Buchignani: Je pense que, jusqu'ici, la Direction du multiculturalisme, en particulier, a beaucoup encouragé la mise en place de groupes au sein des communautés des minorités visibles qui préconisent la tolérance raciale. Je sais quand même qu'il est parfois difficile, car on ne cherche pas à mettre sur pied des comités qui ne sont qu'un simple reflet des positions du gouvernement.

Je pense que ce genre de financement qui est accordé à un organisme plutôt qu'à un autre pourrait être utilisé pour encourager certains de ces groupes à se doter d'un organisme regroupant les différents groupes des minorités visibles qui s'intéressent à la question des droits de la personne.

Ce genre d'organismes-cadres est important, parce que, dans beaucoup de régions du pays, les organisations des minorités visibles ou des droits de la personne qui visent à augmenter la tolérance raciale ne disposent pas de ressources efficaces pour préparer leurs campagnes. Ils ne sont pas dans une situation aussi avantageuse que certains autres groupes.

Ce serait donc la première mesure à prendre: trouver une façon de regrouper ces organismes de façon permanente. Quant à la sensibilisation de la population, elle a plutôt tendance à ne pas réagir à la plupart des questions. Il s'agit donc d'obtenir une réponse d'un organisme qui représente la population de façon indirecte.

M. Lewycky: D'accord. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Monsieur Veillette.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

In your brief, you say that groups depend on the multiculturalism directorate, but that you would like them to get more grants. Could you please explain what you mean.

M. Buchignani: Oui. Depuis deux ou trois ans, les organismes qui ne s'intéressent pas directement aux intérêts d'un groupe donné, par exemple, un organisme ethno-culturel, ont reçu un financement plus important. À mon avis, il est important d'accorder un financement plus important aux organismes qui représentent plusieurs groupes minoritaires.

L'un des problèmes qui existe à l'heure actuelle est que tous les organismes connaissent bien les problèmes du groupe qu'ils représentent, mais ils fonctionnent souvent de façon plutôt indépendante. À mon avis, il faut donc accorder un financement beaucoup plus important aux groupes qui s'intéressent à la tolérance raciale en général. De plus, il faut faire participer à ce genre d'efforts les autochtones, qui en ont été plus ou moins exclus depuis quelques années.

[Text]

M. Veillette: Existe-t-il, selon vous, de bons programmes internes d'éducation pour les enseignants, des programmes qui soient en mesure d'assurer leur compétence?

• 1540

Prof. Buchignani: Yes, I believe so. Again, I think what has to be appreciated is that education is a mass phenomenon, including the education of teachers. Therefore, it does not necessarily have to be the goal that we should produce a sociologically sophisticated new teaching population.

I think, in that regard, at this point disciplinary codes, new curriculum materials, and the implementation of certain kinds of behavioral practices in the schools are probably more effective in the long run than trying to make new teachers intimately aware of all the nuances of race relations.

I do think, though, that, in the training of teachers, sensitivity and, in fact, outright information on minority groups has been woefully inadequate. In many schools, it is still possible to go through teacher training without any kind of multicultural experience at all. That is changing, and it is positive, but it is changing very slowly.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Veillette.

Monsieur Lambert.

M. Lambert: Merci, monsieur le président.

In your brief, I notice the rather frequent repetition the words, "the government should", or, "the governments should". I am wondering whether, when we use those phrases, one supposes some sort of a trip trigger which will motivate or galvanize government into action. I would suggest to you that it is the level of public opinion which galvanizes government into action.

So, therefore, with regard to the degree of the encouragement of tolerance, and so forth and so on, why would it not be incumbent upon church groups—particularly those members of the Christian churches and others whose basic tenets are founded upon tolerance of others and upon the dignity of man—to participate in the encouragement of those things which you feel government should do?

Prof. Buchignani: Oh, I have no argument at all. Having some knowledge of how the political process works, I do not fully expect the government to be the ultimate vanguard. But I do think that it should play a role in, if you will, developing the exponential growth of political movement in this area.

I think this is especially true because this is not really ultimately a contentious issue with regard to the ultimate sense of values. There are very few people who will stand up anywhere in the country and say they do not advocate racial tolerance. I mean, there are a few, but you have to look hard for them. I am talking about ultimate values, even though some people may have qualifications about particular kinds of people or certain situations that they come into.

[Translation]

Mr. Veillette: Do you think there are good internal educational programs for teachers that will ensure that they are competent in this area?

M. Buchignani: Je crois que oui. Il faut comprendre que l'éducation, y compris la formation d'enseignants, est un phénomène de masse. Il n'est donc pas nécessaire d'avoir comme objectif la formation d'une nouvelle génération d'enseignants qui soient avancés sur le plan sociologique.

Je crois que, au point où nous en sommes, l'introduction dans les écoles de codes disciplinaires, de nouveaux matériels d'enseignement et de normes régissant le comportement serait plus efficace à long terme, plus encore que si l'on essayait de sensibiliser les enseignants aux nuances des relations interraciales.

Je crois, cependant, que, pour ce qui est de sensibiliser les enseignants et fournir des renseignements sur les minorités, nous avons lamentablement failli à la tâche. Dans certaines écoles, il est toujours possible d'obtenir son certificat sans avoir eu contact avec d'autres cultures. La situation est en train de changer, ce qui est bien, mais c'est très lent.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Mr. Lambert.

Mr. Lambert: Thank you, Mr. Chairman.

Vous dites souvent, dans votre mémoire, que «le gouvernement devrait» ou que «les gouvernements devraient» faire telle ou telle chose. Je ne sais pas si l'on s'imagine que, lorsqu'on emploie ces mots, le gouvernement sera poussé à agir. Je prétends que, au contraire, c'est l'opinion du public qui pousse le gouvernement à agir.

Étant donné qu'il s'agit de favoriser la tolérance, pourquoi ne doit-il pas incomber aux églises... et surtout les églises chrétiennes et d'autres églises dont la doctrine est fondée sur la tolérance des autres et la dignité de l'homme... de favoriser les mesures qui, d'après vous, devraient être prises par le gouvernement?

M. Buchignani: Je ne suis pas contre. Je connais un peu la politique et je ne m'attends pas à ce que le gouvernement fraye le chemin. Mais je crois qu'il devrait favoriser, si vous voulez, la multiplication exponentielle de mesures politiques qui peuvent être prises.

Et c'est d'autant plus vrai que la valeur qu'on avance n'est pas disputée. Très peu de Canadiens se prononceraient contre la tolérance envers les autres races. Il s'en trouve quelques-uns, mais il faut chercher. Je parle des valeurs absolues, même si d'aucuns précisent qu'ils n'aiment pas certains types de gens ou certaines situations.

[Texte]

I do think it is true that church groups and the like must be activated if there is to be a successful campaign, if for nothing else than, as you say, to develop that political public opinion which government so carefully looks for in these kinds of issues. But I do not think that the visible minority communities right now have within themselves sufficient resources to develop that kind of public opinion by themselves. You know, it is a compounding process, and I think the government's role is not to be the grand resolver of this whole issue, but to make sure that the process continues in a more efficient way than it would without government action. In other words, I think the government should augment this increasing movement for equality; it should give it a push here.

Mr. Lambert: Yes, but, on the other hand, one has to understand that the government does not exist on its own. A government is composed of the political side, or the legislative side, and of the administrative side.

• 1545

The administrators themselves must be similarly motivated because, as I say, there is no self-starter mechanism in all of government to get these things going. I do not care at which level it may exist.

It is people who will get these things going. It is not a director-general of a particular branch, say, in Secretary of State or in Multiculturalism or what have you, unless that man or woman is personally motivated and convinced and can convince others one can get the action of the nature of which you advocate. This applies in all other areas.

What I do caution and query is the effectiveness that government must do everything. I reject that. It is not government because there is no self-activating trigger in government. It is public opinion which applies right across the spectrum, and unless the Canadian public is convinced this degree of tolerance and absence of hatred for fellow man must exist as a basic principle, we are not going to get it.

Prof. Buchignani: I have had to qualify that from my own point of view because if we have such massive public opinion, then we have no problem. You see, we must look for a certain level of public opinion as indicative of support, but if the support is universal, there is no racial problem. Then of course government has nothing to do. We would have to split the difference on that one in the sense of the role of the government, would we not?

Mr. Lambert: That might be. There may be something in our argument, but I doubt if that degree of tolerance and absence of hatred would be so general through the population. As I was saying to Dr. Koilpillai, there is always this fear of economic pressure by one group on another. In other words, that strata which is just above the lower strata will fear the lower strata the most because there may be economic displacement.

[Traduction]

Je ne crois pas que le succès d'une campagne dépend de la participation des églises et d'autres groupes, même s'il ne s'agissait, comme vous avez dit, que de favoriser la politisation du public que le gouvernement écoute si religieusement. Je ne crois pas que les minorités visibles renferment, en ce moment, les ressources dont elles auraient besoin pour sensibiliser le public. Comme vous le savez, c'est une question qui devient de plus en plus complexe et je ne crois pas qu'il incombe au gouvernement de régler le problème à lui seul. Il lui incombe plutôt d'assurer que le mouvement évolue de manière plus efficace, sans pour autant intervenir. C'est-à-dire que le gouvernement devrait favoriser le mouvement vers l'égalité; il devrait lui donner un coup de pouce.

M. Lambert: Oui, mais il faut comprendre que le gouvernement n'existe pas dans le vide. Le gouvernement joue, à la fois, un rôle politique, un rôle législatif et un rôle administratif.

Les administrateurs doivent, eux aussi, être poussés à agir, car le gouvernement ne comporte pas de mécanismes qui permettent de partir ce genre de choses. Peu importe le palier.

Ce sont les gens ordinaires qui feront bouger les choses, et non pas le directeur général d'une direction quelconque, disons, le Secrétariat d'État ou au ministère du multiculturalisme, à moins que le fonctionnaire en question ait des raisons personnelles ou qu'il soit convaincu ou qu'il puisse convaincre les autres qu'il est possible de prendre des mesures comme celles que vous proposez. Et ce principe s'applique à tous les autres domaines.

Je ne suis donc pas convaincu que le gouvernement doit tout faire. Je rejette cette hypothèse. Cela ne revient pas au gouvernement, car celui-ci ne comporte pas de mécanismes qui permettent de déclencher ce genre d'activités. Toujours et partout, c'est l'opinion publique qui compte et si les Canadiens n'acceptent pas, comme principe de base, la tolérance et l'amour du prochain, l'opinion publique ne jouera pas en notre faveur.

M. Buchignani: Je crois personnellement que, si nous arrivons à convaincre le grand public, nous n'aurons pas de problèmes. Nous devons sonder l'opinion publique pour savoir dans quelle mesure on nous appuie, mais si tout le monde nous appuyait, le racisme n'existerait pas. Le gouvernement n'aurait rien à faire. Il faudrait, n'est-ce pas, s'entendre sur le rôle que doit jouer le gouvernement.

M. Lambert: Peut-être. Vous avez peut-être raison jusqu'à un certain point, mais je doute que la tolérance et l'amour du prochain puissent être universels. Comme j'ai dit à M. Koilpillai, on craint toujours la pression économique qui risque d'être exercée par un groupe ou par un autre. Autrement dit, la couche sociale qui se trouve juste au-dessus de la couche inférieure redoutera surtout celle-ci par crainte de se voir économiquement supplantée.

[Text]

Prof. Buchignani: Of course, I think there is one thing I could say in an optimistic response to that. I recall you asked a question about the effect of economic relations earlier. You know, one of the things we are fortunate with in the last 10 or 20 years is a certain level of detachment between economic issues and race relations, which we did not have in the past. People are so now imbued with notions of gross national products, and unemployment rates, and macroscopic things that the old saw, in economic hard times, racial minorities are the ones who suffer more prejudice is no longer as clear anymore. Some elements of that relationship still exist, but not in the way that it would have in 1910 or 1920.

I cannot support the argument of government innovation in this area. I can only point to the past track record. For example, the initiation of human rights legislation in the first place was certainly not the result of a groundswell of public opinion. There were certain key interest groups who had enough political clout to bring it to the consciousness of the government. In that regard, all I look for now is some willingness on the government to move in the good faith that it is the right thing to do, and to help some of these organizations along to developing that kind of political consensus which will make the government feel better about acting in a vigorous way.

Mr. Lambert: My last comment, if I have got time.

The Chairman: It will have to be very short, please, Mr. Lambert.

Mr. Lambert: As a classic case, I recall when I was starting out in federal politics in 1957, a chap in a coffee shop, a rather lumpish individual, said, well, you better stop all those DP's coming into the country because those are the people who make it hard for fellows like me to get a job.

The Chairman: Okay. Mr. McCauley.

• 1550

Mr. McCauley: Professor, perhaps you should have pointed out to Mr. Lambert, when he was talking about the role of the Christian churches, that Mr. Keegstra was a lay preacher in his church. It may be somewhat akin to asking the fox to look after the chicken coop, to ask Christian churches . . .

Prof. Buchignani: I would disagree in one sense. After all, all we have to do is to point to the massive involvement of the churches with regard to Southeast Asian settlement only a few years ago. These were churches which had, by and large, no experience with people like that at all. It became a public issue; it became a sympathetic one; and out trotted the churches. So I think they are an important latent source of support on this issue, if they could be mobilized.

Mr. McCauley: You also make several recommendations which are excellent. One in particular I find most attractive from my particular point of view is one which I have advocated since these hearings began. I mean that the visible minorities should gather together and ally themselves with other groups, such as the feminist movement, and become a political force which has to be responded to. You make the comment somewhere that there is more support against the seal hunt, and this is probably a reflection of the fact that these groups

[Translation]

M. Buchignani: J'aurais, en ce sens, une remarque optimiste à vous faire. Vous avez posé tout à l'heure une question sur l'effet des rapports économiques. Nous avons de la chance en ce sens, depuis 10 ou 20 ans, les questions économiques se détachent de la question des relations interraciales, contrairement à ce qui se passait autrefois. Les gens se préoccupent tellement du produit national brut, du taux de chômage et de considérations macroscopiques qu'il n'est plus aussi évident que, lorsque les temps sont durs, on s'en prend surtout aux minorités. Ce n'est pas tout à fait de l'histoire ancienne, mais la situation aurait été perçue différemment en 1910 ou en 1920.

Je n'accepte pas ce que vous avez dit concernant l'intervention du gouvernement. Je n'ai qu'à regarder les antécédents. Les lois garantissant les droits de la personne, par exemple, n'ont pas été adoptées parce que le public a exercé des pressions. Il y avait des groupes qui avaient suffisamment de poids pour apporter la question à l'attention du gouvernement. En ce sens-là, je veux seulement que le gouvernement affirme sincèrement que c'est ainsi que nous devons agir et qu'il aide certains de ces organismes en question à favoriser l'évolution d'un climat politique qui le convaincra qu'il a bien fait de prendre des mesures vigoureuses.

M. Lambert: Une dernière remarque, si j'ai encore le temps.

Le président: Il va falloir être très bref, monsieur Lambert.

M. Lambert: Je me souviens que, lorsque je me suis lancé en politique en 1957, j'ai rencontré un type dans un café, un type plutôt pataud. Il m'a dit qu'il ne fallait plus laisser entrer d'immigrants au pays, les accusant de lui compliquer l'existence sur le marché du travail.

Le président: Très bien. Monsieur McCauley.

M. McCauley: Professeur, il aurait peut-être fallu signaler à M. Lambert, lorsqu'il parlait du rôle des églises chrétiennes, que M. Keegstra était un prédicateur laïque dans son église. C'est demander au renard de s'occuper du poulailler que de demander aux églises chrétiennes . . .

M. Buchignani: Je ne suis pas tout à fait d'accord. Il suffit de vous faire remarquer la participation importante des églises au relogement des Asiatiques du sud-est il y a quelques années. En général, ces églises n'avaient aucune expérience de ces gens-là. Cette question a été portée à l'attention du public, elle a inspiré sa sympathie, et voilà que les églises ont décidé d'intervenir. Donc, je crois qu'elles représentent une source d'appui caché, si l'on peut les mobiliser.

M. McCauley: Vous avez fait plusieurs excellentes recommandations. Il en est une que je trouve des plus attrayantes car je la préconise justement depuis le début des auditions. C'est-à-dire qu'il serait souhaitable que les minorités visibles se regroupent et s'allient avec d'autres groupes, par exemple, ceux du mouvement féministe, pour devenir une force politique dont on doit tenir compte. Vous avez dit, à un moment donné, qu'il y a sans doute un regroupement plus important de gens qui sont contre la chasse aux phoques, ce qui reflète probable-

[Texte]

are not organized in a national way, and that there are people out there with whom they could be allied to be an effective political force. I think it is an excellent suggestion.

Prof. Buchignani: I would like to comment very briefly. As I mentioned, the difficulty now is that we are at the very bottom of an upward trend of development of political support. You have groups whose individuals are worried about very practical issues like employment and housing and the like, but they can only devote a certain amount of their organizational and economic resources to fighting racism. We need that kind of cross-linking, just to get things rolling. Without them, we are going to do the old Canadian thing, and let the situation resolve itself. That, I think, is intolerable in this situation.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Professor Buchignani, thank you very much for your attendance and for the very different approach which you have brought to us. It will be most helpful.

Now we will meet the Canadian Council of Muslim Women, represented by Lila Fahlman.

Thank you for your attendance and for your patience in waiting us out.

Ms Lila Fahlman (President, Canadian Council of Muslim Women): Thank you very much for the opportunity to be here this afternoon.

The Chairman: I would invite you to proceed with your brief, and, as I have done with all of the previous witnesses, I ask for the opportunity, toward the end, to have a question-and-answer period.

Ms Falman: Thank you.

First of all, I just want to give a general background on the Canadian Council of Muslim Women. In addition to the fact that they are all women, the majority are landed immigrants or first generation Canadians; in conjunction with the fact they are also followers of the Islamic faith, and they have certain behavioural attributes which are associated with that. I might mention that it is a faith which is not always presented in the best light, or even accurately, by the mass media.

These women on the council are also from all races and subcultures which are found in our Canadian society. Contrary to public belief, Islam is a universal religion, and it is certainly widespread throughout the world.

I would like first to look at some of the features which it is necessary to look at if we are to understand where the women are really coming from.

These women have the same problems and social obstacles which Canadian and new immigrant women face in general. However, the focus here is on the influence of the fact, mainly, that they have special characteristics and special attributes,

[Traduction]

ment le manque d'organisation nationale de ces groupes et la nécessité de former des alliances avec d'autres regroupements pour former une force politique efficace. Je pense que votre suggestion est excellente.

M. Buchignani: Je voudrais faire quelques brèves remarques. Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, la difficulté actuelle, c'est que la tendance vers un appui politique accru est toute nouvelle. Les groupes dont les principales préoccupations sont l'emploi et le logement, etc., ne peuvent consacrer qu'une certaine part de leurs ressources économiques et organisationnelles à la lutte contre le racisme. Nous avons besoin d'établir des liens un peu partout, pour démarrer les choses. Sans cela, nous allons finir par suivre la tradition canadienne—c'est-à-dire que nous attendrons que la situation se modifie d'elle-même. À mon sens, c'est tout à fait inacceptable dans une telle situation.

M. McCauley: Merci.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

Professeur Buchignani, nous vous remercions de votre comparution et de nous avoir fait part de votre façon très originale d'aborder la question. Cela nous sera très utile.

Nous allons maintenant accueillir le Conseil canadien de femmes musulmanes, dont le représentant est Lila Fahlman.

Nous vous remercions de votre comparution et de votre patience en attendant votre tour.

Mme Lila Fahlman (président, Conseil canadien des femmes musulmanes): Merci beaucoup de nous avoir donné l'occasion de comparaître cet après-midi.

Le président: Comme pour tous les autres témoins, veuillez nous donner votre exposé, après quoi nous pourrions passer à la période des questions et réponses.

Mme Falman: Merci.

D'abord, je voudrais vous donner quelques renseignements au sujet du Conseil canadien des femmes musulmanes. À part le fait que celui-ci soit composé uniquement de femmes, la majorité des membres sont des immigrantes reçues ou des Canadiennes de première génération. De plus, elles professent toutes la religion islamique à laquelle se rattachent certains modes de comportement. Il y a peut-être lieu de mentionner en passant que cette religion n'est pas toujours présentée par les médias sous un jour très favorable, ni même très fidèlement.

Les femmes qui font partie du conseil représentent toutes les races et sous-cultures qui existent au sein de la société canadienne. Contrairement à l'idée que s'en fait généralement le public, l'Islam est une religion universelle qui est pratiquée dans tous les pays du monde.

Je voudrais d'abord examiner certaines caractéristiques qui sous-tendent une compréhension de la mentalité des femmes en question.

Ces femmes doivent affronter les mêmes problèmes et obstacles sociaux auxquels toutes les femmes canadiennes et les nouvelles immigrantes reçues sont confrontées. Toutefois, il convient de faire remarquer qu'elles ont des caractéristiques

[Text]

and that they are from many races and subcultures which are found in our society.

• 1555

We have to look at how the ill-presented Islamic background often leads to a particular predicament that a Muslim multiracial woman finds herself in. The intricate link between the culture and religion in general is one of the most powerful known links which influence human social behaviours. The link between Islamic religion and Islamic subculture is no different.

Three relevant facts of the Islamic religion: I would like to spell out first of all that it is a religion that transcends all barriers of race, colour, nationality, language, sex, etc. It accepts other revelations as its own earlier phases, such as Christianity and the Jewish sense of values, ethics, and moral codes. Islam is also perceived and experienced universally by Muslims as a way of life which is characterized by peace, a spirit of brotherhood and sisterhood, and respect for one another and for the rights of men and women, as well as a profound commitment to the integrity of the family as the basic sacred unit in society.

Considering these three aspects, it would seem, then, that we might say it should be quite easy for a Muslim to live in Canada; the culture should be uncomplicatedly and unproblematically present in our Canadian society. However, the reality is devastatingly different. Islam and Islamic cultural values are distorted into nothing short of being primarily an Arab-race, aggressive, cruel dogma, with a humiliating set of social relationships between men and women. The public image is generally a diametrically opposed version of the truth about the Islamic culture. Thus many Muslims from all kinds of races suffer the subsequent suspicion and treatment of such dogma.

In summary, it is one thing to be a woman, and added to that component, to be a relatively new immigrant, but it is a really painful dilemma to be an immigrant woman from any of the numerous races with a labelled, distorted, social Muslim image, which precedes a woman's arrival and that of her family to any public place or to any place of work.

In the Islamic culture, a woman has a privileged role in sustaining and promoting the psycho-social education and spiritual integrity of other family members, particularly the children. Therefore some of her concerns expressed will centre around issues related to the raising of Muslim children in a discriminatory environment.

First of all, I would like to consider three major issues and concerns: media, education, business, and employment. When it comes to the media, the media are a very powerful vehicle, as I am sure we will all admit, particularly television, and they do shape what we believe about our world and therefore affect our attitudes and our values. The media are a deadly weapon if they are in the wrong hands or if the information is inaccurate. In other words, they can be the quickest and best vehicle for adding to social injustice.

[Translation]

spéciales, tout en représentant de nombreuses races et sous-cultures qui existent au sein de notre société.

Il faut examiner comment cette fausse présentation du mode de vie islamique entraîne la situation malheureuse dans laquelle la femme musulmane multiraciale se retrouve. Il est généralement connu que le lien complexe entre la culture et la religion est tel qu'il influence dans une grande mesure le comportement social de l'être humain. Le rapport entre la religion et la sous-culture islamiques ne fait pas exception.

J'aimerais vous signaler trois faits importants concernant l'Islam. D'abord, c'est une religion qui reconnaît toutes les races, couleurs, nationalités, langues, sexes, etc. Elle accepte les révélations d'autres religions, telles que le christianisme, ainsi que les valeurs et la morale propres à la religion juive. De plus, l'Islam est considéré, par les Musulmans, comme un mode de vie paisible caractérisé par une sorte de fraternité qui veut que l'on respecte les droits de l'homme et de la femme et par une croyance profonde en l'intégrité de la famille, unité fondamentale et sacrée de la société.

Étant donné ces trois caractéristiques, on pourrait croire qu'un Musulman n'aurait pas de difficultés à vivre au Canada et que la présence de sa culture au sein de la société canadienne ne devrait poser aucun problème. Malheureusement, la réalité est tout autre. Les valeurs culturelles de l'Islam sont faussement représentées comme un dogme violent et cruel, professé surtout par la race arabe, qui impose aux hommes et aux femmes des rapports sociaux humiliants. En fait, la perception publique de la culture islamique est, en général, tout le contraire de la situation réelle. Par conséquent, des Musulmans de toutes les races sont victimes de la même méfiance que ressent le public envers ce dogme.

Bref, si c'est difficile d'être une femme et, en plus, d'être immigrante ou nouvellement reçue au Canada, c'est encore plus pénible d'être immigrante et d'appartenir à une des nombreuses races que l'on associe à cette fausse représentation de la religion et culture islamiques dont elle et sa famille souffrent, dès leur arrivée, dans un lieu public ou au travail.

Dans la culture islamique, la femme joue un rôle privilégié en maintenant et en favorisant l'éducation psycho-sociale et l'intégrité spirituelle des autres membres de la famille, surtout des enfants. Par conséquent, ces inquiétudes découlent en partie du fait qu'elle soit obligée d'élever ses enfants musulmans dans une ambiance de discrimination.

Tout d'abord, je voudrais vous parler de trois questions importantes: les médias, l'éducation, le secteur privé et l'emploi. Quant aux médias, je suis sûr que tout le monde s'accorde à dire qu'ils représentent une force extrêmement puissante, surtout la télévision, car ils influencent notre perception du monde en général et modifient donc nos attitudes et nos valeurs. Ils peuvent constituer une arme meurtrière si jamais ils sont en mauvaises mains ou si les renseignements sont faux. Autrement dit, ils peuvent se révéler l'instrument rêvé pour accroître l'injustice sociale.

[Texte]

Currently the media's treatment of Muslim women and the culture is characterized by severe omissions or inaccurate commissions or additions. The media fluctuate between omitting to communicate any information about Muslim women and focusing on misconceptions and inaccurate information, usually derived from unauthorized material, inaccurate material, or material from non-Muslim sources through a third party.

The social role of Muslim women is misconceived and publicized. For example, the concept of polygamy and the harem are often publicized as forming the crux of and the characteristic core of the man-woman relationship in the Islamic culture, and as a result Muslim women and girls are socially victimized. For example—and I think you have this in your brief... there was an instance where a journalist, unfamiliar with the Arabic language, made a statement on a particular program which was designed for women that the men, when they went around the Kaaba on the pilgrimage to Mecca—when they circumvented the Kaaba, the number of times they went around the Kaaba was in relation to the number of women they had.

• 1600

When I heard this, I was sorry I could not have been there to ask her whether the fact that women are also going around the Kaaba means that if they go around five or six times they also have five or six husbands. So you see the irrational approach that people use, or the conclusions they jump to as far as the concept of Islam is concerned.

Information to the public is full of inaccuracies and reflects ignorance of the worst kind. The mass media has managed to create an image of the Muslim woman as a passive individual, property to be owned by Muslim men, and the more he owns of them, the better; she is of an inferior status, has no decision-making power, is vulnerable to her husband's indulging activity of acquiring other wives at any time; her place is at home, cooking or washing diapers; she does not have the right to full education, nor is she allowed to become an active participant in the working force at large. This image has resulted in a stereotype, which again precedes the Muslim woman and young girls wherever they go.

The mass media has been portraying the Arabs, for example, as both Muslims and as aggressors who have been associated with terroristic activities. The same is coined with cruelty, violence, and practice of unjustifiable killing. The news of Islamic culture and practices are visible only when there is a major difficulty. The implicit conclusion is that Muslims are mostly Arab Muslims; are generally aggressive, non-peaceful people; and Muslim women are victims of polygamy, with no rights to request divorce or remarry men, who have unlimited rights. It is a humiliating picture of social injustice to all Canadians and landed immigrants of all races with an Islamic background.

Secondly, on education and the effect of the interplay between school and the media on young Muslim children and adolescents:

[Traduction]

Actuellement, en ce qui concerne les femmes et la culture musulmanes, les médias commettent de graves omissions et inexactitudes. Tantôt ils négligent de communiquer tout renseignement au sujet des femmes musulmanes, tantôt ils sèment des fausses idées ou des renseignements inexacts qui découlent généralement de documents non authentifiés ou carrément inexacts, qui proviennent parfois de sources non musulmanes et obtenus par l'entremise d'un tiers.

La conception du rôle social des femmes musulmanes sur laquelle on attire l'attention du public est tout à fait fausse. Ainsi, on répète souvent que la polygamie et le harem sont à la base même du rapport entre les hommes et les femmes dans la culture islamique, si bien que les femmes musulmanes sont les victimes sociales de cette fausse représentation. Par exemple, et je crois que nous en avons parlé dans notre mémoire, une journaliste ignorant l'arabe a prétendu lors d'une émission destinée aux femmes, que les hommes lors de leur pèlerinage à LaMecque, devaient faire le tour de la Kaaba autant de fois qu'ils avaient de femmes.

Quand j'ai entendu cela, j'ai déploré ne pas pouvoir lui demander s'il faut conclure que les femmes qui font cinq ou six fois le tour de la Kaaba ont le nombre équivalent de maris. Vous voyez à quel point les gens peuvent être irrationnels ou tirer de fausses conclusions en ce qui concerne la réalité islamique.

Les renseignements fournis au public sont terriblement inexacts et reflètent une ignorance crasse. Les médias ont réussi à peindre la femme musulmane comme une personne passive qui appartient à l'homme musulman, et que plus il en a, mieux c'est; qu'elle occupe un rang inférieur, n'a aucun pouvoir de décision et est vulnérable en ce sens que son mari peut toujours prendre d'autres femmes à n'importe quel moment; que sa place est à la maison en train de faire la cuisine ou de laver les couches sales; qu'elle n'a pas accès à une bonne éducation et ne peut participer activement au monde du travail. À cause de l'image qu'on a peinte des femmes musulmanes, ce stéréotype les précède désormais partout.

Par exemple, les médias représentent les Arabes comme des musulmans agressifs qui ont été associés avec des activités terroristes. À leur égard, on parle souvent de cruauté, de violence et de leur pratique de tuer des gens sans justification. Il n'est question de la culture et des pratiques islamiques que s'il y a un grave problème. On est donc tenté d'en conclure que les musulmans se recrutent principalement chez les Arabes et qu'ils sont agressifs; que les femmes musulmanes sont des victimes de la polygamie, privées du droit de demander le divorce ou de se remarier, alors que les hommes ont tous les droits imaginables. C'est un exemple humiliant de l'injustice sociale dont tous les Canadiens et immigrants reçus islamiques, quelle que soit leur race, sont victimes.

Deuxièmement, je voudrais vous parler de l'éducation et de l'effet sur les jeunes enfants et adolescents musulmans qu'a l'interdépendance de l'école et des médias.

[Text]

Children basically react toward what they hear outside of the home as well as inside of the home. If they are getting conflicting information from outside of the home as to what they are or ought to be and the message at home is very different, then this is very destructive for a child's sense of identity and for one's own concept of integrity. I think we have to examine this very closely. Children at home repeatedly use an Islamic greeting that means "peace be upon you". At the same time, outside they meet the concept of being violent and aggressive people.

So we have children who are very scared of what they are, perhaps even very much ashamed of what they are. No young girl wants to be associated with the image of a harem, for example. Men actually start to believe—the young men really start to believe—that they are what the society says they are, that they have the privileges and unlimited rights of polygamy. So we are creating a situation inadvertently.

Discrimination related to equal education opportunities:

In our universities—four, to be exact, in three different provinces—Muslim students with high academic achievement and standards have been refused admission, particularly to the faculties of medicine and law. This we question. We find that very often when the parents are very active in Muslim organizations this seems to occur more with their children than others. It is quite unacceptable for women to stand by and see children who have the capabilities being denied equal opportunities for self-growth, as well as equal opportunities to contribute as Canadian citizens to the growth of our country.

• 1605

Reduced parent awareness of the Canadian social reality and general alienation of non-working immigrant Muslim women: This seems to be a phenomenon of immigrant Muslim women, who generally are less privileged educationally and therefore have language difficulties. They end up remaining at home to raise their children and are generally divorced from the mainstream of society. Because of this, they suffer from a general ignorance of the Canadian social, political, economic and educational systems, as well as the general social system and the health problems that are in the system, such as drug abuse, alcoholism, etc. They lack a knowledge about the support structure and the services that the government provides. They gradually grow apart from their children and husbands, as the husbands are able to get out into society through the workforce and gain knowledge and learn the English language that way and the children, of course, are attending the schools. So an alienation results between the mother and the husband and the mother and the children.

The net result is that the women are unaware of the racial and cultural conflicts to which their husbands and children may be exposed. These women tend to add to their children's problems by downplaying what the children are experiencing and, in the absence of the extended family network, tension in

[Translation]

Les enfants réagissent normalement à ce qu'ils entendent tant en dehors de la maison que chez eux. Si les renseignements qu'ils reçoivent en dehors de la maison diffèrent de ceux que leur donnent leurs parents au foyer, le sens de l'identité et l'intégrité de l'enfant s'en ressent forcément. Je pense qu'il faut absolument examiner cette situation de très près. Les enfants chez eux utilisent habituellement une salutation islamique qui signifie «Que la paix soit avec vous». En même temps, ils doivent faire face, en dehors de leur famille, à cette fausse représentation selon laquelle les musulmans sont des êtres violents et agressifs.

Nous sommes donc en présence d'enfants ravagés par la peur, voire même par la honte de ce qu'ils sont. Aucune jeune fille veut être associée à ce concept du harem, par exemple. En fait, les jeunes hommes finissent par croire dans ces valeurs que la société leur attribue à tort, et par se reconnaître le droit et le privilège de pratiquer la polygamie. Donc, nous sommes en train de créer involontairement une situation déplorable.

Troisièmement, je voudrais vous parler de la discrimination en ce qui concerne l'égalité d'accès à l'éducation:

Nos universités—et pour être précis, il s'agit de quatre universités dans trois provinces différentes—ont refusé des étudiants musulmans malgré d'excellentes notes, et ce, surtout dans les facultés de médecine et de droit. Nous mettons en question la motivation de ces refus. Très souvent, lorsque les parents participent activement à des organismes musulmans, ce genre de situation se produit plus souvent. En tant que femmes, nous ne pouvons pas rester inactives lorsqu'on refuse à nos enfants l'occasion de se perfectionner et de participer à titre de citoyens canadiens à la croissance de notre pays.

Sensibilisation réduite des parents à la réalité sociale canadienne et à l'aliénation générale des immigrantes musulmanes sans emploi: il semblerait que ce soit un phénomène typique de ces immigrantes qui en général, sont moins privilégiées sur le plan de la formation et qui, par conséquent, éprouvent des difficultés linguistiques. Elles finissent par rester chez elles pour élever leurs enfants et sont, en règle générale, coupées du reste de la société. À cause de cela, elles ignorent à peu près tout des systèmes sociaux, politiques, économiques et éducatifs, ainsi que de l'organisation sociale en général, et des problèmes de santé que recèle cette dernière, comme la consommation de stupéfiants, l'alcoolisme, etc. Elles sont également mal renseignées sur les structures et les services d'appoint qu'offre le gouvernement. Un écart toujours plus grand les sépare de leurs enfants et de leurs maris, puisque les maris, au travail, font partie de la société, accumulent des connaissances et apprennent l'anglais. Quant aux enfants, ils vont bien sûr à l'école. Il s'opère donc une aliénation entre la mère et le mari et entre la mère et les enfants.

Il en résulte que les femmes ignorent les conflits raciaux et culturels auxquels sont confrontés leurs maris et leurs enfants. D'autre part, ces femmes aggravent les problèmes des enfants en minimisant les expériences de ces derniers. Or faute d'un réseau familial élargi, la tension qu'éprouvent ces femmes au

[Texte]

these nuclear families of these women continues to increase to intolerable levels and affects their contribution to the society.

Finally, business and employment, the rights for a paid holiday: At the present time, there are thousands of working men and women who are not allowed a paid holiday, even to go for prayers. Once again, this interferes with women's rights to fulfil their social obligation to their families through interference with their practising their religion.

Let us consider some of the positive notes, some of the recent solutions to the problems, first of all, the federal, provincial and municipal government antidiscrimination and equal opportunities policies, practices, programs, regulations and law.

The most positive step has been taken by the Secretary of State, Multiculturalism Directorate, in providing financial assistance for the founding conference and the further periodic deliberation of the Canadian Council of Muslim Women.

At the present time, this is the only organization with the *raison d'être* of identifying and assisting Muslim women to deal constructively and systematically with their multiple difficulties with an emphasis on doing so with a healthy Canadian spirit of Muslim productive citizens. The council has representatives from all provinces in Canada, as well as representatives of Muslims from all races and cultures, colours and languages. The council also has representatives of immigrant neo-Canadian, first- and second-generation Canadian Muslims, whose participation would be invaluable at the policy-making level.

Another positive step established by the government is in the area of delineating ethnic groups' rights and ethnic educational policies, the creation of emergent programs whereby different languages and religious studies may be integrated into the usual school curriculum. This is very important to the education of Muslim children today, as they need to learn the Arabic language in order to read the holy Koran.

Anti-discrimination regulations: Some government reinforcement measures must be implemented in the area of Muslims' rights to a paid holiday and prayer time. Business must learn to respect this dimension of human rights.

Anti-discrimination programs: There is a need for government to make it its business to support and create some programs which would increase the general public knowledge of their fellow Canadians' cultural backgrounds, such as the Islamic one. This will improve harmonious race relationships and certainly remove some of the heavy barriers that have already been erected in the face of Muslim women.

There is a need for government to increase its financial assistance to community groups and organizations willing to take on the responsibility of putting on programs that are geared towards improving racial and cultural relationships between women in the context of our Canadian society. Our Canadian Council of Muslim Women is an example of these organizations.

[Traduction]

sein de la famille atteint des niveaux intolérables et se répercute sur leur apport à la société.

Enfin, le monde des affaires et l'emploi et le droit aux congés payés: à l'heure actuelle, des milliers d'hommes et de femmes en pleine activité d'emploi n'ont droit à aucun congé payé, même pas pour aller prier. Encore une fois, cela fait obstacle au droit qu'ont les femmes de s'acquitter de leurs obligations sociales envers la famille, en entravant l'exercice de leurs pratiques religieuses.

Signalons maintenant quelques-unes des notes positives et des récentes solutions apportées à certains problèmes. Tout d'abord, les politiques, pratiques, programmes, règlements et lois au plan fédéral, provincial et municipal visant l'anti-discrimination et l'égalité des chances.

C'est la direction du multiculturalisme du Secrétariat d'État qui a pris l'initiative la plus positive en offrant une aide financière pour la conférence «de fondation» et pour les réunions subséquentes du Conseil canadien des musulmanes.

Cet organisme est le seul à l'heure actuelle dont la raison d'être est d'aider les musulmanes à régler leurs problèmes de façon constructive et systématique, en mettant l'accent sur un sain esprit canadien propre à des citoyens musulmans féconds. Le conseil compte des représentants de toutes les provinces du pays, ainsi que des musulmans de toutes les races, de toutes les cultures, de toutes les couleurs et de toutes les langues. Il compte également des Néo-Canadiens et des musulmans canadiens de première et de deuxième génération dont la participation sera des plus précieuses au niveau de l'élaboration des politiques.

Une autre initiative positive a été prise par le gouvernement. J'ai nommé la définition des droits des groupes ethniques et de certaines politiques éducatives ethniques, ainsi que la création de programmes en vertu desquels l'étude de langues et de religions diverses pourra être intégrée dans les programmes scolaires réguliers. Cela est très important pour l'éducation des jeunes musulmans, car ils doivent apprendre l'arabe pour pouvoir lire le Coran.

Règlements portant sur l'anti-discrimination: le gouvernement devra imposer certaines mesures pour défendre le droit qu'ont les musulmans à des congés payés et à des périodes réservées à la prière. Le milieu des affaires doit apprendre à respecter cette dimension des droits de la personne.

Programmes anti-discriminatoires: Le gouvernement devrait faire le nécessaire pour appuyer et créer certains programmes qui sensibiliseraient la population aux caractéristiques culturelles d'autres groupes de citoyens canadiens, comme les Canadiens de culture islamique. Cela contribuerait à améliorer les relations raciales et éliminerait certains des obstacles auxquels sont confrontées les musulmanes.

Il faudrait d'autre part que le gouvernement augmente l'aide financière qu'il accorde à des groupes et à des organismes communautaires qui sont disposés à mettre sur pied des programmes visant à améliorer les relations raciales et culturelles entre femmes dans la société canadienne dans son ensemble. Le Conseil canadien des musulmanes est justement un exemple de ce genre d'organisme.

[Text]

Locally, the government can assist in establishing programs that are directed towards increasing the knowledge and awareness of non-working Muslim women, particularly those with language difficulties. Government can assist with both financial and human resources in the form of lending experts from various sectors of the Canadian social services to these communities, so that the former may share their knowledge while interpretation can be provided by the Muslim community members.

• 1610

Regarding anti-discrimination and measures relative to the discriminatory activities of universities, CCMW requests that a committee with multi-ethnic and multi-religious membership be struck to investigate this regrettable phenomenon of discrimination in the admission practices of our Canadian universities.

Secondly, the media... The directors of any radio or television program whose content is relevant to the Islamic culture, religion, values, ethnics and knowledge should be held accountable to the society at large for ensuring the accuracy of that content. This may be achieved by inviting guests who are Muslim scholars or, at least, knowledgeable Muslims. The names of guests might be cleared first with registered local, provincial or federal Muslim organizations.

Guests of this caliber should be invited to publicly correct misconceptions given on the air in the past. I am thinking back to the journalist who caused quite a difficulty.

Network directors in the future should be made aware of their social responsibility to ensure there are sufficient programs geared to increasing the public's accurate knowledge about the Islamic culture, ethics and values, as well as others housed in our society. These programs may be subsidized at the appropriate level by appropriate government agencies.

Third, education... A screening process should be implemented in which Muslim scholars approved by Muslim organizations would review educational school material for stereotype, bias and inaccuracy. This should be followed by removal of inappropriate material and addition of appropriate material.

Teacher-training programs should include some sensitization material about the fundamental holidays and practices of the Islamic religion and culture, since it is one of three existing revelations most widely spread throughout the world. The children should enjoy an attitude of acceptance towards their prayers and their taking of the sacred holidays. Teachers' preparation should also include some clarification of the

[Translation]

Sur le plan local, le gouvernement peut faciliter les choses en établissant des programmes qui ont pour objet de sensibiliser les musulmanes non actives et d'améliorer leurs connaissances, notamment celles qui ont des problèmes de langues. Le gouvernement peut faciliter les choses en offrant des ressources tant financières qu'humaines, en déléguant, par exemple, des experts de différents secteurs des services sociaux canadiens à ces communautés, afin que ces personnes-ressources puissent partager leurs connaissances, l'interprétation étant assurée par des membres de la communauté musulmane.

En ce qui concerne l'anti-discrimination et les mesures à prendre relativement aux activités discriminatoires des universités, le Conseil canadien des femmes musulmanes réclame la création d'un comité à représentations multi-ethnique et multireligieuse, comité qui serait chargé d'enquêter sur le regrettable phénomène de discrimination que l'on retrouve au nouveau des pratiques d'admission des universités canadiennes.

Deuxièmement, les médias... Les directeurs de toute émission de radio et de télévision dont le contenu se rapporte à la culture, à la religion, aux valeurs, à l'éthique et aux connaissances islamiques devraient être responsables devant la société dans son ensemble de s'assurer de l'exactitude de la justesse de son contenu. Un moyen d'y parvenir serait d'inviter des personnes qui sont des spécialistes en matière de culture musulmane ou qui sont, à tout le moins musulmanes et bien informées. Les noms des invités devraient être approuvés au préalable par les organismes musulmans locaux, provinciaux ou fédéraux.

Des invités de haut calibre devraient être sollicités pour corriger publiquement les informations fallacieuses émises par le passé dans le cadre de ces mêmes émissions. Je songe à un journaliste qui a justement causé beaucoup de problèmes.

À l'avenir, les directeurs de réseau devraient être mis au courant de leurs responsabilités sociales de s'assurer qu'il y ait un envoi suffisant d'émissions qui visent à augmenter les connaissances du public au sujet de la culture, de l'éthique et des valeurs de la population islamique et d'autres groupes de notre société. Ces programmes pourraient être subventionnés au niveau approprié par les organismes gouvernementaux appropriés.

Troisièmement, l'éducation... il conviendrait de créer un processus de sélection en vertu duquel des savants musulmans approuvés par des organismes musulmans examineraient la documentation scolaire pour y repérer tous les stéréotypes, les préjugés et les données fausses. Ce processus serait suivi de la suppression de tous les documents qui ne sont pas appropriés et de leur remplacement par des documents qui le sont.

Les programmes de formation d'enseignants devraient inclure des documents de sensibilisation au sujet des congés et des pratiques fondamentales de la religion et de la culture islamique, puisqu'il s'agit là de l'une des trois principales religions du monde. Les enfants devraient ressentir que leurs prières et leurs fêtes religieuses sont acceptées. Les enseignants devraient d'autre part être renseignés au sujet de certains

[Texte]

common biases that appear in the media, particularly about polygamy and the man-woman relationship in this culture. This will enhance the teachers' abilities to correct children's misconceptions and contribute to a normal, non-racial development of attitude in those children.

The Canadian Council of Muslim Women believes the most beautiful dimension of our Canadian society lies in its multicultural flavour. Our Canadian society should permit the individual to enjoy being different on some dimensions of self yet similar to all fellow Canadians on others. It is this unique mix that makes us rich as Canadians and different from the rest of the North American continent. Thank you.

The Chairman: Thank you Ms Fahlman. The first questioner is Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Ms Fahlman, how far do you think the states should go in the education of minority groups? You mentioned in your brief that Muslim children need to learn the Arabic language to read the Koran. I am very sympathetic to school systems acknowledging the holy days of other religions—that is a function of education which has to be promoted—and also using the prayers. If Christian prayers are being used, then obviously Muslim prayers should also be used. That should be done, but I wonder if it is the role of the state to teach Arabic in our school system or if that should be done by the Muslim community on Saturday mornings or after school, for example?

Ms Fahlman: You first have to understand that you are dealing with a community which is not necessarily that well attuned to Canadian society. It has problems in organizing, in knowing what to do and when to do it. As such, it is a community that needs a great deal of help.

• 1615

I can tell you that in Edmonton I started a private kindergarten in Arabic. Today that kindergarten is in the public school system as grade 1, and there is also a kindergarten in the Edmonton public school system. So Arabic is being taught here, and as a very large community in this country, we are very grateful that this has happened; that the Edmonton public school board has been this sensitive.

I can understand what you are saying, and I can appreciate what you are saying, but I think you have to look a little deeper into the kind of community we are really talking about. We are talking about a community that is not at the same level of awareness that many ethnic communities in Canada are. We have a long way to go; and our language is one of the ways that we have to get there. It is significant to us. In Edmonton, Ukrainian has been taught for several years; French, of course; and German has been taught for several years. Cree has been taught recently; and now Chinese and Arabic. I think this is the direction that people should be going in.

[Traduction]

préjugés dont on entend souvent parler dans les médias, notamment la polygamie et les rapports hommes-femmes qui existent dans cette culture. Cela améliorerait les capacités des enseignants de corriger les impressions fausses des enfants et de contribuer à l'épanouissement chez ces enfants d'une attitude normale et non raciale.

Le Conseil canadien des femmes musulmanes est convaincu que la plus belle dimension de la société canadienne réside en son multiculturalisme. La société canadienne devrait permettre aux individus de jouir de leurs différences sur certains plans tout en appréciant la valeur des points communs qu'ils partagent avec tous les autres citoyens. C'est cet unique mélange qui nous enrichit en tant que Canadiens et qui nous différencie du reste du continent nord-américain. Merci.

Le président: Merci Md Fahlman. Le premier intervenant sera M. McCauley.

M. McCauley: Md Fahlman, jusqu'à quel point l'État devrait-il intervenir dans l'éducation des groupes minoritaires? Vous dites dans votre mémoire que les enfants musulmans doivent apprendre l'arabe pour pouvoir lire le Coran. Je pense que les systèmes scolaires devraient reconnaître les fêtes religieuses des autres religions—c'est une fonction qu'il faut promouvoir—ainsi que l'utilisation des prières. Si des prières chrétiennes sont récitées, alors il faudrait également réciter des prières musulmanes. Ce sont là des choses qui devraient être faites, mais je me demande si c'est le rôle de l'État d'enseigner l'arabe dans notre système scolaire ou si cela ne devrait pas plutôt être fait par la communauté musulmane le samedi matin ou après l'école, par exemple.

Mme Fahlman: Vous devez tout d'abord comprendre qu'il ne s'agit pas d'une communauté qui est nécessairement bien adaptée à la société canadienne. Elle a du mal à s'organiser, à savoir quoi faire et quand le faire. En tant que tel, c'est une communauté qui a besoin de beaucoup d'aide.

Je peux vous dire que j'ai créé un jardin d'enfants privé en arabe à Edmonton. Ce jardin d'enfants est intégré au système public, au niveau de la première année parallèlement au jardin d'enfants du système scolaire public d'Edmonton. Voilà donc un lieu où on enseigne l'arabe, et étant donné l'importance de notre communauté dans ce pays, nous en sommes très reconnaissants; je dois dire que le conseil scolaire d'Edmonton a été très réceptif.

Je comprends ce que vous dites, je comprends votre point de vue, mais je pense qu'il faut regarder un peu plus en détails de quels types de communautés nous parlons ici. Il s'agit d'une communauté qui n'a pas le même degré de sensibilisation que certaines communautés ethniques canadiennes. Nous avons encore beaucoup à faire, et notre langue reste précisément un de nos outils essentiels. À Edmonton, on a enseigné l'ukrainien pendant plusieurs années; le français, cela va sans dire; l'allemand également pendant plusieurs années. Voilà que récemment, on enseigne le Cri; et cela s'étend maintenant au chinois et à l'arabe. Voilà donc la direction dans laquelle l'on devrait travailler.

[Text]

Mr. McCauley: Given the testimony of our previous witness, applying it to your organization, do you see any value in reaching out to other women's groups such as the Status of Women or immigrant women's groups? Do you do that?

Ms Fahlman: I am sorry, I was not here for last presentation, so you have me at a slight disadvantage. But in an attempt to answer you, I definitely feel yes; and we do. Our women are belonging to other groups as well. This is true—women on council, I should say, who are on a different level of awareness back in the community, and they are working on this. I think you can appreciate and understand that the women who are on council are women who are more knowledgeable, better educated, and leaders in the community. They have a tremendous job to do back home in the local communities.

These are the women who would be involved in other organizations. But certainly not the average woman back in the community, no. She has not reached that level of awareness yet, or knowledge.

Mr. McCauley: There was one other question I wanted to ask, Mr. Chairman.

Do you belong to any national Muslim women's groups?

Ms Fahlman: This is a national . . .

Mr. McCauley: Is it?

Ms Fahlman: Yes. I am President of the Canadian Council of Muslim Women. Edmonton happens to be my home.

Mr. McCauley: What is the relationship between the—is there an Edmonton chapter, then?

Ms Fahlman: Yes.

Mr. McCauley: What is the relationship between the national group and the Edmonton chapter? What is the nature of that relationship? Is it a funding relationship? Is it a resource relationship?

Ms Fahlman: The way the council is structured, each woman on council represents a particular community in a city, and she is responsible for attending the workshops and the meetings we have of the council nationally. The women come from all over Canada, meet together, and the information, the expertise gained at the workshop, is then taken back by the council member to the women in the local community, and she is responsible then to develop these women with that information and that knowledge.

Mr. McCauley: Is your government funding nationally or by chapter?

Ms Fahlman: It is national.

The Chairman: Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I appreciated some of the suggestions you gave in your brief. Actually, there were quite a few. I am just wondering if you could tell me a little more about the media coverage you mentioned. Specifically, you gave one illustration of French

[Translation]

M. McCauley: Étant donné ce qu'a dit notre témoin précédent, et si l'on applique cela à votre organisation, pensez-vous qu'il serait intéressant de contacter les autres groupes de femmes, les femmes immigrantes, ou Condition féminine Canada? Le faites-vous?

Mme Fahlman: Je n'ai pas entendu l'exposé précédent, et je ne dispose donc pas de tous les éléments pour vous répondre. Toutefois, je répondrai par l'affirmative; c'est ce que nous faisons. Nos femmes font également partie d'autres groupes. Il est sûr que les femmes de notre conseil sont plus évoluées que certaines de leurs consœurs au sein de la communauté. Elles ont de meilleures connaissances, une culture plus vaste, et elles sont souvent des leaders dans leur communauté respective, où il y a beaucoup de travail à faire sur le plan local.

Voilà donc des femmes qui participent également aux travaux d'autres organisations. Mais cela n'est pas le cas de la moyenne des femmes de la communauté. Elles n'ont pas encore atteint ce niveau d'évolution, ou de connaissances.

M. McCauley: Monsieur le président, je voulais encore poser une question.

Faites-vous partie d'un groupe national des femmes musulmanes?

Mme Fahlman: Notre groupe est national . . .

M. McCauley: L'est-il?

Mme Fahlman: Oui. Je suis présidente du Conseil canadien des femmes musulmanes. Il se trouve que je vis à Edmonton.

M. McCauley: Il y a une association locale, à Edmonton?

Mme Fahlman: Oui.

M. McCauley: Quel type de rapport entretenez-vous avec le Conseil national? Est-ce un rapport financier, y a-t-il des échanges d'information?

Mme Fahlman: Chaque femme de notre conseil représente un groupe particulier de la ville, et elle doit assister aux ateliers et aux réunions du Conseil national. Ces femmes viennent de tout le Canada, elles se réunissent, elles procèdent à un échange d'information, sur leurs expériences respectives, et regagnent ensuite leur communauté locale pour rediffuser cette information auprès des autres femmes.

M. McCauley: Les subventions du gouvernement vont-elles au conseil national ou à chaque association locale?

Mme Fahlman: Au niveau national de notre organisation.

Le président: Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Je m'intéresse à certaines des propositions que vous faites dans votre mémoire. Il y en a pas mal. Est-ce que vous pourriez nous parler davantage de ce que vous attendez des médias. Vous parlez notamment des émissions en français. La

[Texte]

channel coverage. Has the council—or is it too early at this stage to ask this question? Has the council prepared any kind of material dealing with, of course, the holidays, the common biases you mentioned, and this sort of thing, that we could have as a copy of something that has been submitted to either media or community groups or anything like that?

Ms Fahlman: No, we have not. It is something the executive has talked about.

Mr. Lewycky: So at this stage you cannot indicate whether it is an objective or not?

• 1620

Ms Fahlman: Oh, it is an objective; we just have not gotten to that. It is ...

Mr. Lewycky: When was your council founded? You mentioned that there was ...

Ms Fahlman: In April 1982.

Mr. Lewycky: April of 1982, so you are ...

Ms Fahlman: So we are just a year and a half. We are quite young yet. That is why I say that in comparison to other groups we have to understand ...

Mr. Lewycky: Following on the questions Mr. McCauley asked, you indicated that some of your members are also members, let us say, of the Status of Women or other groups. Would that be membership as individuals, or are there also council-to-council links, or human rights association links, or anything like that?

Ms Fahlman: No, as individuals.

Mr. Lewycky: So that would be strictly at the individual level at this stage.

Ms Fahlman: Right. But I would anticipate and look forward to, say, a council-to-council relationship.

Mr. Lewycky: I suppose that is one of the references Mr. McCauley had earlier. Our previous testimony said that if the more recently formed groups had links with those that already had political and other networks established, it might give them more additional clout.

Ms Fahlman: Well we would certainly welcome that—very much so.

Mr. Lewycky: My other question is with regard to your statements about the admission to certain universities. What channels were followed to determine that the decisions for refusing admission were made on non-academic grounds? Did you seek recourse with either the ...

Ms Fahlman: This information was given to us by some of our members who are professors in universities and who are informed as to who applied and the circumstances and the net result. So it is inside information, which I cannot give you directly; it is people who are employed by universities who have given us this information—our own people who are employed.

[Traduction]

conseil a-t-il ... Est-il peut-être trop tôt pour poser cette question? Le conseil aurait-il déjà préparé une documentation où il est question de vos fêtes, des préjugés dont vous nous avez entretenus, et de ce genre de choses, dont nous pourrions avoir une copie, et que vous auriez également proposé aux organes d'information ou aux groupes communautaires?

Mme Fahlman: Non, rien n'a encore été fait dans ce sens. Mais l'exécutif en a déjà parlé.

M. Lewycky: Pour le moment, cela n'est qu'une indication de but à poursuivre?

Mme Fahlman: Il s'agit bien d'un objectif que nous nous sommes fixés; mais nous n'avons pas encore eu le temps de nous en occuper de plus près.

M. Lewycky: Quand votre conseil a-t-il été créé? Vous sachiez que ...

Mme Fahlman: En avril 1982.

M. Lewycky: Avril 1982, ce qui fait que ...

Mme Fahlman: Nous avons donc un an et demi d'âge. C'est une organisation jeune. Voilà pourquoi, si l'on fait des comparaisons avec d'autres organismes, il faut comprendre ...

M. Lewycky: Répondant à certaines questions de M. McCauley, vous nous avez dit que certaines de vos membres sont également inscrites à condition féminine ou dans d'autres groupes. S'agit-il de membres à titre individuel, ou de liens de conseil à conseil, ou même avec certaines associations des droits de la personne?

Mme Fahlman: Non, il s'agit d'inscriptions individuelles.

M. Lewycky: Il s'agirait donc d'initiatives purement individuelles, pour le moment.

Mme Fahlman: Exactement. Mais je pense, et j'espère, qu'il y aura des rapports de conseil à conseil.

M. Lewycky: Je suppose que c'est ce que voulait dire M. McCauley. Un des exposés précédents a mis l'accent sur le fait que tous ces groupes auraient beaucoup plus de poids s'ils se mettaient en rapport avec les groupes déjà établis, disposant d'une assise politique etc.

Mme Fahlman: Nous n'y serions pas opposés, pas du tout, au contraire.

M. Lewycky: Vous avez aussi parlé du problème de l'admission à certaines universités. Comment avez-vous pu conclure que les candidats avaient été refusés pour des raisons extra-universitaires? Avez-vous cherché à faire appel ...

Mme Fahlman: Certains de nos membres qui sont professeurs d'université nous ont informés à ce sujet, en nous disant qu'il avait posé sa candidature et dans quelles conditions les candidatures avaient été refusées. Il s'agit donc d'une information interne, que je ne peux pas mettre directement à votre disposition; il s'agit donc de personnes qui sont employées dans ces universités qui nous ont averties; je parle de certaines de nos membres qui sont employées par ces universités.

[Text]

Mr. Lewycky: Would you think universities should have some sort of ombudsman or someone like that to deal with those kinds of concerns?

Ms Fahlman: Yes, I would think so. I would expect that would be a good solution. I think it is a necessity, really, to avoid this kind of thing. It also takes the onus off the universities. Then they would not be accused of anything like this. Then people would say: Well, there is an ombudsman; if we have a problem, we can go to him.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky. Thank you, Mrs. Fahlman.

Ms Fahlman: Thank you.

The Chairman: That brings us to the end of our witness list for today. I started our session this morning by asking that our witnesses direct their attention to our particular mandate, which is to take a look at mechanisms and models for change and for in effect permitting greater participation of visible minorities in Canada. I think the witnesses we have had before us today have attempted to assist us in that. I would like on your behalf to thank all of them collectively and individually for their contribution.

[Translation]

M. Lewycky: Pensez-vous que les universités devraient créer un poste de médiateur, ou d'ombudsman, qui pourrait traiter de ces problèmes?

Mme Fahlman: Oui, je le pense. Je pense que ce serait une très bonne solution. C'est même une nécessité, pour éviter ce genre d'accident. Cela dégagerait ensuite les universités de toute responsabilité. Il serait alors impossible de les accuser de malversation de ce genre. Les intéressés sauraient qu'il y a un ombudsman auquel on peut s'adresser.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky. Merci, madame Fahlman.

Mme Fahlman: Merci.

Le président: Voilà donc, nous sommes arrivés à la fin de notre liste de témoins, pour aujourd'hui. J'ai commencé nos audiences ce matin en demandant aux témoins de bien respecter les grandes lignes de notre mandat, qui précisent que nous sommes chargés d'étudier des modèles ou des mécanismes permettant d'accroître la participation des minorités visibles à la société canadienne. Je pense que les témoins d'aujourd'hui ont fait un effort pour s'y conformer. Au nom du Comité, je tiens donc à les remercier collectivement, et individuellement, pour leur effort.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Edmonton Immigrant Services Association:

Mr. David Bai, Chairperson;
Mrs. Jeanne-Marie Hurd, Executive Director.

From the Chinese Graduates Association of Alberta:

Ms. Lily Tang;
Mr. Ching-Wo Ng.

From the Edmonton Police Department:

Chief R. Lunney;
Mr. Gurmeet Sidhu.

From the Native Counselling Services of Alberta:

Mr. Harry Shanks, Assistant Director.

From the Alberta Association for Multicultural Education:

Professor Dan McDougall;
Dr. A. Vaness.

From the Council of India Societies of Edmonton:

Mr. Robinson Koilpillai, Past President.

From the University of Lethbridge:

Professor N. Buchignani, Department of Anthropology.

From the Canadian Council of Muslim Women:

Mrs. Lila Fahlman, President.

De la «Edmonton Immigrant Services Association»:

M. David Bai, président;
M^{me} Jeanne-Marie Hurd, directeur exécutif.

De la «Chinese Graduates Association of Alberta»:

M^{me} Lily Tang;
M. Ching-Wo Ng.

De la Police d'Edmonton:

M. R. Lunney, chef;
M. Gurmeet Sidhu.

Du «Native Counselling Services of Alberta»:

M. Harry Shanks, directeur adjoint.

De la «Alberta Association for Multicultural Education»:

Le professeur Dan McDougall;
Dr A. Vaness.

Du «Council of India Societies of Edmonton»:

M. Robinson Koilpillai, ancien président.

De l'Université de Lethbridge:

Le professeur N. Buchignani, département d'anthropologie.

Du «Canadian Council of Muslim Women»:

M^{me} Lila Fahlman, président.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 24

Monday, October 31, 1983

Chairman: Bob Daudlin, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 24

Le lundi 31 octobre 1983

Président: Bob Daudlin, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
Comité spécial sur la*

Participation of Visible Minorities in Canadian Society

Participation des Minorités visibles à la Société canadienne

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
THE PARTICIPATION OF
VISIBLE MINORITIES
IN CANADIAN SOCIETY

Chairman: Bob Daudlin

Vice-Chairman: Gary McCauley

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
PARTICIPATION DES
MINORITÉS VISIBLES A
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Président: Bob Daudlin

Vice-président: Gary McCauley

MEMBERS/MEMBRES

Norm Kelly
Laverne Lewycky
Gus Mitges

Steve Paproski
Michel Veillette—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, OCTOBER 31, 1983

(46)

[Text]

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Vancouver at 9:05 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

Other Member present: Mr. Robinson (Burnaby).

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Research Officer; Saul Arbess, Suzing Hum, Harish Jain, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: From the Special Council Committee on Race Relations: Mr. Bill Yee and Ms. Christine Warren. *From the B.C. Organization to Fight Racism:* Mr. Tim Stanley, Executive and External Relations Committee and Mr. Charan Gill, President; His Worship Mayor Tom Mason and Chief Arthur Dick, Akali Lake. *From the Immigrant Services Society of British Columbia:* Dr. Katharine Mirhady, President and Mrs. Joyce Kyi, Executive Director. *From the Guru Nanak Sikh Temple Society:* Mr. Gian Sandhu, Past President and Coordinator.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*)

Mr. Yee and Ms. Warren made statements and answered questions.

Mr. Stanley and Mr. Gill made statements and answered questions.

Mayor Mason and Chief Dick made statements and answered questions.

Dr. Mirhady made a statement and, with Mrs. Kyi, answered questions.

Mr. Sandhu made a statement and answered questions.

Pursuant to a motion passed on Tuesday, June 28, 1983, Mr. Paproski took the Chair.

At 12:31 o'clock p.m., the Committee adjourned until 1:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(47)

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Vancouver at 1:49 o'clock p.m., this day, the Vice-Chairman, Mr. McCauley, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Research Officer; Saul Arbess,

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 31 OCTOBRE 1983

(46)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Vancouver, à 9h05, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Autre député présent: M. Robinson (Burnaby).

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Saul Arbess, Suzing Hum et Harish Jain, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: Du «Special Council Committee on Race Relations»: M. Bill Yee et M^{me} Christine Warren. *De la «B.C. Organization to Fight Racism»:* M. Tim Stanley, administrateur, Comité d'exécution et des relations extérieures, et M. Charan Gill, président; Son Honneur le Maire Tom Mason et le chef Arthur Dick, Akali Lake. *De la «Immigrant Services Society of British Columbia»:* M^{me} Katherine Mirhady, président, et M^{me} Joyce Kyi, directeur exécutif. *De la «Guru Nanak Sikh Temple Society»:* M. Gian Sandhu, ancien président et coordonnateur.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*)

M. Yee et M^{me} Warren font des déclarations et répondent aux questions.

MM. Stanley et Gill font des déclarations et répondent aux questions.

Son Honneur le maire Mason et le chef Dick font des déclarations et répondent aux questions.

M^{me} Mirhady fait une déclaration et, assistée par M^{me} Kyi, répond aux questions.

M. Sandhu fait une déclaration et répond aux questions.

Conformément à la motion adoptée le mardi 28 juin 1983, M. Paproski assume la présidence du Comité.

A 12h31, le Comité suspend les travaux jusqu'à 13h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(47)

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Vancouver, à 13h49, sous la présidence de M. McCauley (vice-président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Saul Arbess, Suzing Hum et

Suzing Hum, Harish Jain, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: From the Committee for Racial Justice: Mr. Aziz Khaki, President; Dr. Charles Paris. *From the Akali Singh Sikh Society:* Dr. Mohinder Singh, Mr. Pritam Singh Aulak and Mr. Prem Singh. *From the Khalsa Diwan Society:* Mr. Mota Singh Jheeta, President, Mr. Virmal Singh Kalsi, Member. *From the Farm Workers' Legal Services:* Mr. Sarwan Boal, Mr. Calvin Sandborn, Mr. Daniel Reid. *From the Canadian Jewish Congress, Pacific Region:* Ms. Gwen Yacht. *From the Chinese Benevolent Association:* Mr. Jeffrey S. Lowe. *From the Council of Muslim Communities of Canada:* Mr. Mumtaz M. Ali, President.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*)

Mr. Khaki made a statement and, with Mr. Paris, answered questions.

Dr. Mohinder Singh made a statement and, with Mr. Singh Aulak and Mr. Prem Singh, answered questions.

Mr. Singh Jheeta made a statement and, with Mr. Singh Kalsi, answered questions.

Messrs. Sandborn, Boal and Reid made statements and answered questions.

Ms. Yacht made a statement and answered questions.

Mr. Lowe made a statement and answered questions.

Mr. Ali made a statement and answered questions.

At 5:55 o'clock p.m. the Committee adjourned to the call of the Chair.

Harish Jain, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: Du «Committee for Racial Justice»: M. Aziz Khaki, président; M. Charles Paris. *De la «Akali Singh Sikh Society»:* M. Mohinder Singh, MM. Pritam Singh Aulak et Prem Singh. *De la «Khalsa Diwan Society»:* M. Mota Singh Jheeta, président, et M. Virmal Singh Kalsi, membre. *Du «Farm Workers' Legal Services»:* MM. Sarwan Boal, Calvin Sandborn et Daniel Reid. *Du «Canadian Jewish Congress», région du Pacifique:* M^{me} Gwen Yacht. *De la «Chinese Benevolent Association»:* M. Jeffrey S. Lowe. *Du «Council of Muslim Communities of Canada»:* M. Mumtaz M. Ali, président.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-Verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*)

M. Khaki fait une déclaration et, assisté par M. Paris, répond aux questions.

M. Mohinder Singh fait une déclaration et, assisté par MM. Singh Aulak et Prem Singh, répond aux questions.

M. Singh Jheeta fait une déclaration et, assisté par M. Singh Kalsi, répond aux questions.

MM. Sandborn, Boal et Reid font des déclarations et répondent aux questions.

M^{me} Yacht fait une déclaration et répond aux questions.

M. Lowe fait une déclaration et répond aux questions.

M. Ali fait une déclaration et répond aux questions.

A 17h55, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Monday, October 31, 1983

• 0900

The Chairman: Good morning, ladies and gentlemen. We resume our hearing pursuant to our order of reference of last summer, June 1983.

As I have started most of our hearings, I have thought it important for me in a general way to express on behalf of the committee our pleasure at having witnesses come before us. I do that again this morning and thank them for taking time from their schedules to appear and, before that, to have taken time to prepare the briefs which have been circulated and read by us. In terms of the hearing process this morning, it is important that we utilize the time available to us to concentrate on solutions as opposed to the problems. By that, I do not mean we are without interest in hearing about the problems which prompt the solutions. Certainly, in many instances, it would be necessary for us to go through, at least briefly, the problem to understand the solution or the recommendations being made. But if we are to live up to the mandate we have been given by Parliament, then I believe it to be important that we spend the major part of our time examining the recommendations and the solutions since, at the end of the day, it is principally with those in mind that our report will be written. Consequently, I will invite the witnesses who come before us to attempt to concentrate in that area. Now, after having spent a delightful, although somewhat damp, weekend here in Vancouver, we would start with our first witness this morning which is, the City of Vancouver Special Council Committee on Race Relations. Ms Christine Warren and Mr. Bill Yee are the representatives. I invite them to come to the table, please.

Mr. Bill Yee (Chairman, Special Council Committee on Race Relations Vancouver, British Columbia): Mr. Chairman and members of the special committee, before I begin my submission, I would like to take this opportunity, in my capacity as an alderman for this great and beautiful city on the west coast of Canada, to extend to you Mr. Chairman, and the members and staff of the committee, our warmest welcome. We know that your presence here in Vancouver this time is of tremendous importance in the development of the multicultural and multiracial society in Canada. To make sure that you enjoy your stay in Vancouver, I will report that our council has specifically ordered today's weather to be its usual nice kind for you.

The Chairman: Mr. Yee, we will know how effective that has been, if you are able to do that for the two and a half days we are here.

Mr. Yee: We will definitely try, Mr. Chairman. My submission to you this morning is based on the assumption that all of you have read our written briefs. Therefore, I intend to

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le lundi 31 octobre 1983

Le président: Bonjour mesdames et messieurs. Nous reprenons nos travaux en vertu de notre ordre de renvoi de juin 1983.

Comme je le fais depuis le début des audiences du Comité, j'ai trouvé qu'il était important de dire au début de chaque séance que c'était avec plaisir que nous recevions les témoins qui comparaissaient devant nous. Je le refais donc ce matin et je voudrais remercier nos témoins d'avoir pris le temps de venir ici, et également d'avoir préparé des mémoires qui nous ont été remis et que nous avons lus. En ce qui concerne nos travaux de ce matin, je crois qu'il est important d'utiliser au maximum le temps que nous avons pour surtout parler des solutions plutôt que des problèmes. En disant cela, je ne veux pas dire qu'il ne nous intéresse pas d'entendre les problèmes qui suggèrent des solutions. Dans beaucoup de cas, il pourrait s'avérer nécessaire d'exposer au moins brièvement les problèmes pour comprendre les solutions ou les recommandations faites. Mais si nous voulons respecter le mandat que nous a donné le Parlement, je crois qu'il est important que nous consacrons le gros de notre temps à étudier les recommandations et les solutions qui nous ont été proposées étant donné qu'à la fin de la journée, c'est surtout compte tenu de ces recommandations et de ces solutions que nous allons écrire notre rapport. En conséquence, je vais inviter les témoins à essayer de se concentrer sur les recommandations et les solutions. Après avoir passé une fin de semaine fort agréable mais un peu humide à Vancouver, nous pourrions inviter le premier témoin ce matin à prendre la parole, il s'agit du Comité spécial du conseil municipal chargé d'étudier les relations raciales à Vancouver. M^{me} Christine Warren et M. Bill Yee représentent le conseil et je voudrais les inviter à s'approcher de la table.

M. Bill Yee (président, Comité spécial du conseil municipal chargé d'étudier les relations raciales à Vancouver, Colombie-Britannique): Monsieur le président et messieurs les membres du Comité spécial, avant de commencer, je voudrais saisir cette occasion en ma qualité de conseiller municipal travaillant dans cette très belle ville de la côte ouest du Canada, de vous souhaiter à vous monsieur le président ainsi qu'aux membres et au personnel du Comité, la plus chaleureuse bienvenue. Je sais que votre présence à Vancouver cette fois revêt une importance exceptionnelle pour la promotion d'une société multiculturelle et multiraciale au Canada. Afin de nous assurer que vous profitiez au maximum de votre séjour à Vancouver, je vous dirai que le conseil a commandé spécialement à votre intention le beau temps que nous avons ce matin.

Le président: Monsieur Yee on va voir si vos prières vont être exaucées pendant les 2 jours et demi que nous resterons ici.

M. Yee: Nous essaierons de faire tout notre possible, monsieur le président. Ce que je vais vous dire ce matin part de l'hypothèse que vous avez tous lu les mémoires qui vous ont été

[Text]

use the time which your committee has so graciously awarded to me to highlight some of our major concerns, to cover some points which our brief has not dealt with and, also, to share with you some personal observations on this subject.

• 0905

To start with I will mention that our committee is composed of 19 members, comprised of 2 aldermen from city council, and 17 representatives from various groups and organizations, such as the Vancouver School Board, the Canadian Jewish Congress, the Native Education Society, B.C. Civil Liberties Association, Vancouver and District Labour Council, the institutions of the University of British Columbia, Simon Fraser University, and the British Columbia Institute of Technology. There are also professionals, people from industry, and representations from ethnic and community organizations.

The mandate of our committee is to foster and improve race relations in the City of Vancouver. We strongly endorse the federal government's multicultural policy. In a period of 10 years, this multicultural policy has educated the Canadians that we are a nation with many different cultures; that, even though many of our fellow Canadians may have different appearances, different eating habits, different religious beliefs, different values and so on, nevertheless, we are all Canadians. We have no second-class citizens in law. For this achievement we should all applaud the government for having such vision and commitment.

However, it is not enough just to bring to Canadians an awareness of the diversity of our society if we want to move ahead to a society where there is true equality among Canadians. One does not have to look too hard or to search too deep to know that racial discrimination exists in our society. In fact, we are sure that in the few days you are here in Vancouver, there will be many groups and organizations bringing to you specific incidents of racial discrimination. It is our submission to you that whether a case of racism arises from intentional acts, or unintentional behaviour, to the person being discriminated the ill effect is the same.

That is why our city council believes that a multicultural policy by itself is not enough to ward off racial discrimination. We believe that continuous educational programs, progressive legislation and laws, and their serious enforcement against acts of racism is essential. The fact that your committee has been appointed to hear representations on this subject is indication enough that the problems our committee has been involved with in the past 20 months are not problems found just in the City of Vancouver. Indeed, this problem permeates throughout this great land of ours. It is hoped that what we have submitted to you in our briefs, and the kind of work that we have done in the past, will be of some assistance to you in your recommendation to the federal government on the setting of policies to promote greater harmony among all Canadians.

[Translation]

remis. En conséquence, j'ai l'intention d'utiliser le temps que le comité a si gracieusement mis à ma disposition pour faire ressortir certaines des principales questions, pour aborder certains points dont nous n'avons pas parlé dans notre mémoire et également pour vous faire part de quelques observations personnelles sur toute la question.

En commençant, je vous dirai que notre Comité comporte 19 membres, dont 2 échevins du conseil municipal, et 17 représentants des différents groupes et organisations comme la commission scolaire de Vancouver, le Congrès juif canadien, la *Native Education Society*, l'Association pour la défense des libertés civiques de Colombie-Britannique, le *Vancouver and District Labour Council*, l'Université de la Colombie-Britannique, l'Université Simon Fraser, et l'Institut de technologie de Colombie-Britannique. Siègent également au comité des spécialistes, des représentants de l'industrie, et des organisations ethniques et communautaires.

Aux termes de son mandat, notre comité souhaite promouvoir et améliorer les relations raciales à Vancouver. Nous appuyons sans réserve la politique multiculturelle du gouvernement fédéral. En 10 ans, cette politique a sensibilisé les Canadiens au fait que notre pays regroupe beaucoup de cultures différentes; et même si bon nombre de nos compatriotes sont différents, mangent différemment, croient en différentes religions, ont des valeurs différentes, etc., néanmoins nous sommes tous Canadiens. D'après la loi il n'existe aucun citoyen de seconde classe. Nous devrions en féliciter le gouvernement pour s'être engagé dans cette voie et avoir fait preuve d'une telle vision.

Toutefois, il n'est pas suffisant de sensibiliser les Canadiens à la diversité de notre société si nous voulons aller de l'avant et construire une société véritablement égalitaire entre tous les Canadiens. En effet, malheureusement on se rend assez rapidement compte que la discrimination sociale n'est pas absente de notre société. En fait, nous sommes convaincus que dans les quelques jours que vous passerez à Vancouver, beaucoup de groupes et organisations attireront votre attention sur des cas bien précis de discrimination sociale. Nous pensons que peu importe si cette discrimination découle d'actes délibérés ou non intentionnels, pour les personnes qui font l'objet de discrimination les retombées sont les mêmes.

C'est la raison pour laquelle notre conseil municipal croit qu'une politique multiculturelle en soit n'est pas suffisante pour éliminer toute discrimination raciale. Nous pensons que des programmes permanents dans le secteur scolaire, des lois progressistes dont on exige le respect, sont essentiels pour lutter contre le racisme. Le fait que le comité ait été constitué pour entendre ce que les gens ont à dire à ce sujet est suffisant pour nous convaincre que les difficultés rencontrées par notre Comité au cours des 20 derniers mois ne sont pas seulement des problèmes que l'on trouve à Vancouver. En fait, on trouve ces problèmes partout au Canada. Nous espérons que ce que nous vous avons dit dans le mémoire, et que le travail que nous avons déjà fait, pourront vous aider à formuler des recommandations au gouvernement fédéral quant à l'élaboration de

[Texte]

Also, our committee wishes to seek your assistance in bringing to the attention of the federal government the problem of hate, or racism, literature. For the past months, our committee has been thinking of ways to stop individuals and organizations from using post office boxes to distribute hate or racism literature. We have written to Canada Post, hoping that the president can prohibit the use of the boxes for such purposes, by using the power vested in Section 41 of the Canada Post Corporation Act. Unfortunately, we have so far failed to get satisfaction from our efforts. The particular legislation is very restrictive and there is a lack of judicial interpretation leading to reluctance by Canada Post to use those powers to prohibit such usage of boxes in the post offices. We know this problem is not found just in Vancouver, and we also know that this problem is not easy to resolve. However, we believe that these kinds of things should be prohibited, for they can indeed undermine what our committee has been doing and what your committee has been designed for and hopes to achieve. Of course, this is a blatant example of how the multicultural policy is insufficient.

• 0910

Finally, as a Canadian from one of the visible minorities, I would like to share some of my thoughts on this subject with your committee. Before I entered politics, I had been very active in the Vancouver Chinese community and, like others, I was very involved in fighting against racial discrimination in our community. And of course, that is expected by the rest of the society. However, what seems not to have been perceived by the rest of society—and I mean the non-visible minorities of society—is that I was fighting for equal participation as well. I believe that equality is not a one-way street. I do not want anybody to discriminate against me because of my race and, if I know I am being discriminated against, I can assure you that I will fight like hell.

However, I am also committed to contribute my efforts for the betterment of the larger society. I do believe that this attitude is shared by most visible minorities in our country. They are ready, willing and able, to get involved and to try to discharge their responsibilities as Canadians, if they are given the chance. The important thing is that they should be, and have to be, given that chance.

I am sure most of you well know that in the world wars, when the Canadians were asked to respond to the needs of the country, like the rest of the people in Canada, the visible minorities, all responded with enthusiasm to the call. I was given an opportunity in politics, and I am doing the best I can for the City of Vancouver. Also, your committee has given

[Traduction]

politiques visant à promouvoir une plus grande harmonie entre tous les Canadiens.

Egalement, notre Comité souhaiterait votre aide afin d'attirer l'attention du gouvernement fédéral sur la propagande haineuse ou la propagande raciste. Au cours des derniers mois, notre comité a pensé aux différents moyens qui pourraient être utilisés afin d'empêcher des individus ou des organisations d'utiliser le courrier pour disséminer de la propagande haineuse. Nous avons écrit à ce sujet à la Société canadienne des postes en espérant que le président interdirait l'utilisation des boîtes postales à cet effet en invoquant l'article 41 de la Loi sur la Société canadienne des postes. Malheureusement, jusqu'à présent, nos efforts ont été vains. Comme on le sait, cette loi est très restrictive et son utilisation a jusqu'à présent fait très peu l'objet d'interprétation judiciaire, ce qui explique que la Société canadienne des postes a été très réticente à invoquer l'article 41 pour interdire l'utilisation des boîtes postales dans les bureaux de poste à cette fin. Nous savons que ce problème se pose également dans d'autres villes et nous savons aussi qu'il n'est pas facile d'y trouver une solution. Toutefois, nous croyons que ce genre de choses devraient être interdites, car elles peuvent incontestablement saper les efforts que nous déployons ainsi que les travaux de votre Comité. Bien entendu, c'est un exemple flagrant qui montre à quel point la politique multiculturelle est insuffisante.

Finalement, en tant que Canadien appartenant à l'une des minorités visibles, je voudrais m'attarder un peu sur ce sujet. Avant de me lancer en politique, j'avais joué un rôle très actif au sein de la communauté chinoise de Vancouver et, comme d'autres, j'ai beaucoup lutté contre la discrimination raciale dans notre communauté. Bien entendu, le reste de la société s'attend à cela. Toutefois, ce qui a été compris par le reste de la société, et par là je veux parler des minorités non visibles, c'est que je me battais pour une participation égalitaire également. Je pense que l'égalité ne va pas dans un sens seulement. Je ne veux pas que quelqu'un discrimine à mon endroit tout simplement à cause de mon appartenance raciale et, si je sais qu'il existe à mon encontre une certaine discrimination, je peux vous garantir que je vais me défendre comme un diable.

Toutefois, je veux également que tous mes efforts permettent d'améliorer la société au sens large. Je crois que cette façon de voir les choses est partagée par la plupart des minorités visibles dans notre pays. Ces minorités sont disposées à s'engager dans cette voie et également à s'acquitter de leurs responsabilités en tant que Canadiens, si on leur en donne l'occasion. Le plus important, c'est qu'il faudrait la leur donner.

Je suis sûr que la plupart d'entre vous savent qu'au cours des deux guerres mondiales, lorsque l'on a demandé aux Canadiens de répondre aux besoins du pays, comme le reste de la population canadienne, les minorités visibles ont répondu avec enthousiasme à l'appel qui leur avait été lancé. On m'a donné une chance de me lancer en politique, et je fais de mon mieux

[Text]

opportunities for many ethnic organizations to speak and to make submissions on this subject, and are now receiving their contributions. I am sure that also indicates how much the visible minorities in our country want to discharge their responsibilities and to make suggestions for the betterment of our society as a whole.

• 0915

The point I am trying to make at this time, is that an aim of your committee is to promote visible minority participation in our country and, Mr. Chairman, you started off by asking for specific proposals for that purpose. Our committee has made those suggestions very specifically in our briefs and, hopefully, those specific points will show some of you the concerns we have and how they can be resolved. Our committee is in existence only for a short time. We are trying our best and, from the various organizations and representatives sitting on our committee, we are receiving constant input.

The point I want to leave with you that, while seeking participation is the ultimate aim, in the process of getting there, Mr. Chairman, and members of the committee, we must recognize that to obtain participation one must make sure there is no racial discrimination. You may even get it without any effort by government because, as I said before, the visible minorities are participating right now. However, to improve and make sure that we have more voluntary participation, the government, the agencies and organizations, have to work very hard to make sure that they are made welcome in our society. It is necessary to make sure that visible minorities are treated like everybody else, and specific policies by the government can indeed do a lot in promoting that participation. Mr. Chairman, if committee members have any questions about the work of our committee, Ms Christine Warren and I will be happy to try to answer them. Thank you very much.

The Chairman: Thank you Mr. Yee.

I am sure we do have a number of questions and will start with Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Mr. Yee, thank you for your presentation. Could you please elaborate on the ethnic police liaison which you have. Is it a sort of community commission? Or maybe Miss Warren could respond.

Mr. Yee: Yes. Ms Warren will comment.

Mrs Christine Warren (Representative, Special Council Committee on Race Relations, Vancouver, British Columbia): Thank you, Mr. Chairman. Initially, as we said in the brief, there were four subcommittees established in the race relations committee, one of those being a police subcommittee. In the first annual report of the race relations committee to city council, the police subcommittee recommended that there be an ongoing permanent ethnic—police liaison committee. That was accepted, both by council and by the executive of the Vancouver Police Department and, in actual fact, the police

[Translation]

pour la ville de Vancouver. Le Comité a donné l'occasion également à beaucoup d'organisations ethniques, de venir prendre la parole et de présenter des mémoires à ce sujet, ce qu'ils ont fait. Je suis certain que cela traduit également la façon dont les minorités visibles dans notre pays veulent faire face à leurs responsabilités en vous proposant des mesures qui permettraient d'améliorer la société dans son ensemble.

Là où je veux en venir, c'est que le but de votre Comité est de promouvoir la participation des minorités visibles dans notre pays et, monsieur le président, vous nous avez demandé de faire des propositions précises à cet égard. Notre Comité a fait des recommandations très précises dans ces mémoires où vous trouverez exposés les problèmes et des solutions possibles. Notre Comité n'existe que depuis peu. Nous ne ménageons pas nos efforts, et les diverses organisations et représentants membres de notre Comité participent activement à nos travaux.

Pour atteindre l'objectif ultime qui consiste à faire participer les minorités visibles à la société canadienne, monsieur le président et membres du Comité, nous devons nous assurer qu'il n'y ait aucune discrimination raciale. Cette assurance existe déjà au gouvernement, comme je l'ai déjà dit, puisque les minorités visibles participent déjà au processus. Cependant, pour améliorer la situation et s'assurer d'une participation encore plus grande, le gouvernement, les services et organismes doivent déployer beaucoup d'efforts pour s'assurer que les minorités visibles se sentent bienvenues dans notre société. Il est indispensable de s'assurer que les minorités visibles sont traitées comme tout le monde, et le gouvernement, par des politiques bien précises, peut favoriser cette participation. Monsieur le président, si les membres du Comité ont des questions au sujet des activités de notre Comité, M^{me} Christine Warren et moi-même nous ferons un plaisir d'essayer d'y répondre. Merci beaucoup.

Le président: Merci monsieur Yee.

Je suis sûr que nous avons un certain nombre de questions à vous poser, et nous commencerons avec M. Paproski.

M. Paproski: Monsieur Yee, merci beaucoup pour votre déclaration. Pourriez-vous nous donner plus de détails sur le service de liaison de la police avec les ethnies. Est-ce une sorte de commission communautaire? M^{me} Warren peut peut-être répondre à cela.

M. Yee: Oui. M^{me} Warren vous répondra.

Mme Christine Warren (représentante, Comité spécial du conseil municipal sur les relations raciales, Vancouver, Colombie-Britannique): Merci, monsieur le président. Au début, comme nous l'avons dit dans le mémoire, le Comité des relations raciales était divisé en quatre sous-comités, dont le sous-comité de la police. Dans le premier rapport annuel qu'a présenté le Comité des relations raciales au Conseil municipal, le Sous-comité de la police a recommandé l'établissement d'un Comité permanent de liaison de la police auprès des ethnies. Cette recommandation a été acceptée par le Conseil et par l'exécutif du service de police de Vancouver, et le Sous-comité

[Texte]

subcommittee itself then became the ethnic—police liaison committee.

What the establishment of the ethnic—police liaison committee does, I think, is to lend more credibility to the existence of the police subcommittee of the race relations committee. All recommendations from the ethnic—police liaison committee now go to the executive of the Vancouver Police Department. Two police members sit on the committee.

Mr. Paproski: Does the police department have a so-called ethnic, or visible minority squad?

• 0920

Mr. Yee: Mr. Chairman, through you, I do not think we have an ethnic squad as such, but the Vancouver Police Department does have visible minorities on the force. They are assigned to duties where they best fit the purpose. For instance, I know that, in the Chinese community, there is a policeman of Chinese descent who patrols Vancouver's chinatown.

Mr. Paproski: Can you give me some idea of the size of the police force? How many on the police force are members of visible minorities? How many are women?

Mr. Yee: I am afraid I do not have the exact figures, but we have about 960 policemen on our Vancouver force. I think that is about right; a little less than 1,000 policemen for the City of Vancouver. I know we have about three Chinese-Canadian policemen. Now, I do not know the other ethnic representations, but I believe the ratio is not sufficient. We are always pushing for more ethnic policemen to participate in the force. That is why we have been very active in seeking changes in recruitment policies. As to the ratio for female police, Ms Warren can speak.

Ms Warren: I can just add to that, I think. There are, as I understand it, 40 women, female police personnel. I could find this information out specifically, but I think there is less than 20 visible minority representatives on the police force.

Mr. Paproski: Fine. What rank would the so-called visible minorities hold? Would there be anybody, say, at the inspector level?

Ms Warren: No.

Mr. Paproski: Are there sergeants?

Mr. Yee: Not at this point as far as we know.

Mr. Paproski: The Chinese community of Vancouver has existed for a very long time. When you say this you surprise me. That there is not a sergeant or an inspector on that police force, is surprising. How about the police commission?

Mr. Yee: Yes, we do have a member . . . well, I do not know if we still have one or not, but there used to be a member on the board of the police commission of Chinese descent.

Mr. Paproski: There used to be?

[Traduction]

de la police est alors devenu le Comité de liaison de la police auprès des ethnies.

Le Comité de liaison donne une plus grande crédibilité au Sous-comité de la police du Comité des relations raciales. Toutes les recommandations du Comité de liaison sont acheminées à l'exécutif du Service de police de Vancouver. Deux agents de la police sont membres de ce Comité.

M. Paproski: Y a-t-il au sein du Service de police une équipe ethnique ou de minorités visibles?

M. Yee: Monsieur le président, il ne s'agit pas d'une escouade ethnique en tant que telle, mais le service de police de Vancouver compte en effet, parmi ses effectifs, des membres des minorités visibles. Ces membres sont affectés aux tâches qui leur conviennent le mieux. Par exemple, je sais que c'est un policier d'origine chinoise qui patrouille le quartier chinois de cette ville.

M. Paproski: Quelle est l'importance des effectifs policiers? Les membres des minorités visibles en représentent quel pourcentage? Et les femmes?

M. Yee: Je n'ai malheureusement pas les chiffres exacts, mais la police de Vancouver compte 960 policiers. Je pense que c'est à peu près cela, car c'est un peu moins de mille. Je sais que nous avons trois policiers d'origine chinoise et, même si j'ignore le pourcentage de représentation des autres groupes ethniques, je crois que ce ratio est insuffisant. Nous réclamons constamment le recrutement d'un plus grand nombre de policiers appartenant à des groupes ethniques différents. C'est la raison pour laquelle nous avons beaucoup insisté pour modifier les politiques de recrutement. En ce qui concerne maintenant le pourcentage de femmes dans nos effectifs, je vais demander à M^{me} Warren de vous répondre.

Mme Warren: Je crois que les effectifs policiers comprennent 40 femmes. Quant aux représentants des minorités visibles, je crois qu'il y en a moins de 20, mais il faudrait que je vérifie.

M. Paproski: Bien. Quels rangs occupent ces membres des minorités visibles? Y en a-t-il au niveau d'inspecteur, par exemple?

Mme Warren: Non.

M. Paproski: Y en a-t-il au niveau de sergent?

M. Yee: Non, pas que je sache.

M. Paproski: Pourtant, la communauté chinoise de Vancouver existe depuis très longtemps. Je suis donc surpris qu'il n'y ait pas de sergent ou d'inspecteur d'origine chinoise. Et la commission de police?

M. Yee: Je ne sais plus si c'est encore le cas mais, traditionnellement, l'un des membres de cette commission était d'origine chinoise.

M. Paproski: Était?

[Text]

Mr. Yee: I do not know the replacement. His term has just expired, and I do not know if the current board is of the same composition or not. I would like to share with you this observation, too. Recognizing that the number of Chinese-Canadians in Vancouver must be second, if not first, in terms of numbers in communities in Canada, you may be interested to know that, in the 97 years of history in the City of Vancouver, I am the first Chinese-Canadian to sit on the city council. So do not be surprised to learn that, in the police department, we do not have any ethnic minorities holding higher positions. We are not complaining; I mean, you have to start from somewhere. Given time, this will occur. But involvement by ethnic minorities in the police department, for instance, has not been a long one, because of recruitment policies and because of whatever other policies which may have been in existence before.

Mr. Paproski: Thank you. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski. Mr. McCauley.

Mr. McCauley: You say you do not have the figures, and I wonder if anybody has the figures as to representation of visible minorities on the police force. Are they readily available?

Ms Warren: Yes, the Police Department would have that. I think it is 12, but I would not want to be quoted. That would be 12 representatives out of a little less than 1000 members.

Mr. McCauley: Is there an affirmative action program in the Police Department to recruit more members of the visible minority community?

• 0925

Mr. Yee: Yes, I think they are beginning to do that. As a matter of fact, we are quite happy as far as our community is concerned over the fact that the police have really revealed their recruiting policies. Unfortunately though, because vacancies are not numerous, it is not easy to increase the numbers. Also we have submitted to the police department the reminder that many things need to be made available; that the conscious consideration of ethnic views should be maintained on the police force. I say that, specifically having in mind the Chinese Canadian mental attitude toward the police force. Unfortunately, by history and culture, it is not very favourable. That impression has to be kept in mind when the police force is forming its policies. A lot has to be done in promoting images of the responsibility of policemen and what their functions are in the community.

Mr. McCauley: You make that point in your brief. It is a vicious circle. If you do not have anybody there representing the visible minority, then the image is not dealt with and you go back to square one.

Mr. Yee: That is correct. And that is why we are happy that we do have representatives—not in the decision-making process maybe, but there is the fact that I am not sitting as

[Translation]

M. Yee: Je ne sais pas par qui il a été remplacé. Je sais que son mandat vient d'expirer, mais je ne peux vous en dire plus sur la composition actuelle de la commission. Permettez-moi de vous dire autre chose. Étant donné que le pourcentage de canadiens d'origine chinoise, à Vancouver, vient au second rang, sinon au premier, de toutes les villes du Canada, il vous intéressera peut-être de savoir que, depuis 97 ans qu'existe la ville de Vancouver, je suis le premier canadien d'origine chinoise à siéger au conseil municipal. Il ne faut donc pas s'étonner qu'aucun membre de minorités visibles n'occupe un rang élevé dans la police. Nous ne nous en plaignons pas car il faut un commencement à tout. Avec le temps, cela ira mieux. Ce n'est que récemment que la police a commencé à recruter des membres des minorités visibles, à cause justement de ses politiques en matière d'embauche et autres.

M. Paproski: Merci. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Paproski. Monsieur McCauley.

M. McCauley: Vous dites ne pas les avoir, mais j'aimerais savoir si quelqu'un d'autre a les chiffres correspondants au niveau de représentation des minorités visibles dans la police. Quelqu'un a-t-il ces chiffres?

Mme Warren: Le service de police les a sans doute. Je crois que 12 policiers de ce service appartiennent à des minorités visibles, mais je n'en suis pas absolument certaine. En tout cas, cela ferait 12 sur un peu moins de mille policiers.

M. McCauley: Le service de police a-t-il adopté un programme de promotion sociale pour recruter davantage de membres des minorités visibles?

M. Yee: Oui, en fait, il commence juste à le faire. Notre communauté est d'ailleurs très heureuse que la police ait accepté de divulguer ses politiques de recrutement. Malheureusement, étant donné qu'il y a peu de postes vacants, il n'est pas facile d'augmenter notre pourcentage de représentation. Nous avons également rappelé au service de police qu'il y avait encore beaucoup de choses à faire à cet égard, et qu'il devait continuer à tenir compte des opinions des groupes ethniques. Si je vous dis cela, c'est plus particulièrement en raison de l'attitude des Canadiens d'origine chinoise à l'égard de la police. Malheureusement, cette attitude n'est guère favorable, à la fois sur le plan historique et sur le plan culturel. Il faut cependant que la police en tienne compte lorsqu'elle établit ses politiques. Il reste encore beaucoup à faire pour rehausser l'image du policier responsable et pour bien faire comprendre quelles sont ses fonctions dans la collectivité.

M. McCauley: Vous dites justement dans votre mémoire que c'est un cercle vicieux. En effet, si personne ne représente les minorités visibles au sein de la police, cette image n'est nullement rehaussée et on repart à zéro.

M. Yee: C'est exact, et c'est la raison pour laquelle nous sommes heureux d'avoir des représentants, peut-être pas au niveau de la prise de décisions, mais ailleurs... En fait, je ne

[Texte]

member of the council and, hopefully, that will change things a bit.

Mr. McCauley: Are you aware of the Edmonton Police Department program—the community services officers? If you are not, I suggest you should make yourself aware of it, because it is a very fine model. I am surprised Mr. Paproski, who promotes Edmonton at every turn, did not raise this point. It is an excellent program. The community services officers are not uniformed police officers; in effect, I guess they are social workers, but they are part of the police force and they work in the various communities. There is an Indo-Canadian, a Chinese-Canadian, I believe, and a couple of others as well. According to the reports we received while we were in Edmonton, it is a very effective operation, Mr. Yee. Perhaps Miss Warren is familiar with it. I see her raising her hand.

Mr. Yee: Thank you for the information.

Mr. McCauley: Ms Warren, do you want to jump in here?

Ms Warren: Yes, I would like to say just a couple of things. One is that the VPD actually does have four or five ethnic community liaison teams. Alderman Yee might not have been aware of that. There is one operating in South Vancouver where there is a large proportion of Indo-Canadians, and in Chinatown and on Commercial Drive, the Italian community, and so on.

Mr. McCauley: Are these uniformed police officers, Ms Warren?

Ms Warren: I am at a loss to know when policemen wear uniforms and when they do not. They seem to switch around. I have seen them in uniform but that does not mean that they always are. I do not know; I am sorry.

Mr. McCauley: My point is that in the Edmonton operation, they are not police officers. But your point is well taken; it does not really matter, as long as... well, to get back to the image problem, with visible minorities' reactions to a uniformed officer being not very positive for various and sundry reasons, the advantage of the Edmonton program is that the participants do not wear uniforms. I suggest that would be a similar advantage here.

Mr. Yee, may I ask you another question? It has seemed to me from our travels in meeting representatives of the Chinese community that, by and large, the Chinese community does not feel that racism in Canada is as much a problem as do other visible minorities. I see that you are nodding your head. You agree with that? Why?

Mr. Yee: I can think of several reasons. First of all, I believe the Chinese Canadians have been in Canada for the longest time compared with the other visible minorities. Just a few months ago, the various Chinese communities across Canada

[Traduction]

comparais pas aujourd'hui en tant que membre du conseil municipal et j'espère que la situation s'améliorera.

M. McCauley: Êtes-vous au courant du programme adopté par le Service de police d'Edmonton? Il s'agit d'agents de police responsables des services communautaires. Si vous ne l'êtes pas, je vous conseille de vous renseigner car c'est un modèle très intéressant. Je suis surpris que M. Paproski, qui ne perd jamais une occasion de vanter les qualités d'Edmonton, n'ait pas lui-même soulevé cette question. C'est un programme excellent. Les policiers en question ne portent pas d'uniforme car, en fait, ce sont plutôt des travailleurs sociaux; toutefois, ils font quand même partie de la police et sont affectés dans différents quartiers. Je sais qu'il y a un Canadien d'origine indienne, un Canadien d'origine chinoise et plusieurs autres. D'après les rapports que nous avons reçus pendant notre séjour à Edmonton, ce service est très efficace. M^{me} Warren en a peut-être entendu parler, je vois qu'elle fait signe de sa main.

M. Yee: Merci du renseignement.

M. McCauley: Madame Warren, voulez-vous intervenir dans la discussion?

Mme Warren: Oui, j'aimerais faire une ou deux remarques. Tout d'abord, le Service de police de Vancouver comprend quatre ou cinq équipes de liaison avec les communautés ethniques. Le conseiller Yee l'ignorait peut-être jusqu'à présent. L'une est responsable du sud de Vancouver, où il y a une grande proportion de Canadiens d'origine indienne, l'autre du quartier chinois et de *Commercial Drive*, la communauté italienne, etc.

M. McCauley: Ces policiers sont-ils en uniforme, madame Warren?

Mme Warren: Je ne sais jamais quand les policiers sont en uniforme ou pas. J'ai l'impression que cela change tout le temps. Je les ai vus en uniforme, mais cela ne signifie pas qu'ils le sont toujours. Je suis désolée, mais je ne le sais pas.

M. McCauley: Je vous demande cela parce que, à Edmonton, il ne s'agit pas d'agents de police. Mais vous avez raison de dire qu'en fait, cela n'a guère d'importance, du moment que... Revenons-en au problème de l'image qu'a la police dans les communautés ethniques; face à un policier en uniforme, les minorités visibles n'ont pas une réaction toujours très positive, et cela pour toutes sortes de raisons; le programme d'Edmonton présente donc l'avantage de n'employer que des policiers en civils. À mon avis, ce serait également un avantage à Vancouver.

Monsieur Yee, puis-je vous poser une autre question? Au cours de nos déplacements, nous avons rencontré bon nombre de représentants de la Communauté chinoise et, selon eux, le racisme au Canada ne semble pas être un problème aussi important pour cette communauté que pour les autres minorités visibles. Je vois que vous faites oui de la tête. Pourquoi?

M. Yee: Pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les Canadiens d'origine chinoise sont arrivés au Canada bien avant les autres minorités visibles. Il y a quelques mois, différentes communautés chinoises du Canada ont célébré leur 125^{ème} anniversaire de

[Text]

celebrated 125 years of continuous residence in Canada. We have been around so long, we kind of get accepted. Just like fixtures in a house, we kind of get accepted by the rest of society.

• 0930

Also, I think it has something to do with our culture. We are just hard working people. We are trying to make a decent living and to move on in life. We are never too ambitious, in terms of trying to attract attention where it is not warranted. I hope we still have that quality . . . by culture, we can co-exist with other people.

Now, other reasons, I think are that most Chinese people who came to Canada were interested only in making money first, and to send it home. They always wanted to return from where they came for retirement; they wanted to go back to their families. Of course, that kind of expectation makes it more understandable why they do not want to fight too hard with other people in the society. They just want to make the money, do their jobs, and then go back to where they came from. That was before, as I said.

Now, the situation is different. I think all of us, as a matter of fact, intend to stay here as Canadians; we do not have the desire to go back where our ancestors came from. And that has a lot to do with attitude changes. I think we are making more demands than before, rightly or wrongly. But at the same time, I have to point out that we are contributing our proportionate share to the needs of the society.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley. Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. I want to pursue a little the line of questioning we have had from Mr. Paproski and, also, from Mr. McCauley. Could you indicate to us a little more about the Vancouver Police Department's community relations units? How are they organized? How many people are involved in these units? Are they policemen?

Ms Warren: My understanding is that there are two people per liaison team. Yes, they are policemen. I am not completely familiar with their function, but I understand that a lot of time is spent sort of walking the beat. They are community policemen. They go into the schools; they negotiate with schools and parents, when necessary. They talk with business people. Most of them are not members of visible minorities, by virtue of the fact that there are not that many members of visible minorities to go around in the police department. And according to the police, the people who are representative of visible minorities do not necessarily want to police their own communities.

Mr. Lewycky: One of the advantages of the Edmonton example, of course, has been outlined by Mr. McCauley. But one of the disadvantages outlined by some groups is the fact that there is no room for promotion or advancement for the

[Translation]

résidence ininterrompue au Canada. Cela fait donc longtemps que nous sommes ici et nous sommes peut-être mieux acceptés. C'est un peu comme les meubles d'une maison, on finit par s'y habituer.

Cela s'explique un peu aussi par notre culture. Nous sommes des gens qui travaillons dur. Nous essayons de gagner décemment notre vie et de gravir peu à peu l'échelle sociale. Nous ne sommes jamais trop ambitieux, au sens où nous n'essayons pas d'attirer injustement l'attention sur nous. Grâce à notre culture, nous savons coexister avec les autres, et j'espère que c'est toujours l'une de nos qualités.

Il y a également d'autres raisons. La plupart des Chinois qui sont venus s'installer au Canada n'avaient pour premier objectif que de gagner de l'argent pour l'envoyer à leur famille. Ils savaient qu'ils retourneraient chez eux au moment de la retraite. Avec un tel objectif, on comprend mieux pourquoi ils essayaient d'éviter toute bagarre avec les autres membres de la société. Ils voulaient tout simplement gagner de l'argent, faire leur travail correctement et ensuite retourner d'où ils étaient venus. Voilà pour les premiers immigrants.

Aujourd'hui, la situation est différente. J'ai l'impression que, maintenant, nous voulons tous rester au Canada en tant que Canadiens; nous ne voulons certainement pas retourner dans le pays de nos ancêtres. Cela s'explique bien sûr par un changement d'attitude et de mentalité. Nous exigeons certainement davantage aujourd'hui qu'auparavant, et ce à tort ou à raison. J'estime cependant que nous assumons une part équitable du fardeau social.

M. McCauley: Merci.

Le président: Merci, monsieur McCauley. Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président. J'aimerais revenir sur le sujet abordé par M. Paproski, et qui a été également repris par M. McCauley. Pourriez-vous nous donner plus de détails sur les équipes de liaison communautaire du service de police de Vancouver? Comment sont-elles organisées? Qui en fait partie, et combien? S'agit-il de policiers?

Mme Warren: D'après ce que je sais, chaque équipe de liaisons compte deux personnes. Il s'agit bien de policiers. Je ne sais pas exactement ce qu'ils font, mais ils passent une grande partie de leur temps à faire leur ronde, en quelque sorte. Ce sont des policiers de quartier, si vous voulez. Ils se rendent dans les écoles pour négocier avec les enseignants et les parents lorsque cela est nécessaire. Ils discutent avec les commerçants. La plupart de ces policiers n'appartiennent pas à des minorités visibles pour la simple raison qu'il n'y en a pas beaucoup dans le service de police. De plus, la police prétend que ceux de ses membres qui appartiennent à des minorités visibles ne tiennent pas forcément à patrouiller leur propre quartier.

M. Lewycky: M. McCauley a souligné l'un des avantages du programme d'Edmonton. Par contre, l'un des désavantages, qu'ont mentionné plusieurs groupes, vient du fait qu'il n'y a aucune possibilité de promotion ou d'avancement pour les

[Texte]

community service officers in the Edmonton police force. Are you telling me that, here, these police sort of rotate on and off into this liaison unit? Are they there for a period of time? It seems to me that a criticism from your perspective here is that it is somewhat of a disruptive type of program.

Ms Warren: One of the recommendations of the ethnic—police liaison committee is for the police department to consider involvement in an ethnic liaison unit as some criteria for promotion, or whatever. As it stands now, it is a revolving duty like most others, and policemen who are very involved in it and wish to stay, from my understanding, certainly do not get any brownie points at this time for that. In fact, they may even miss out on promotions because they have not rotated to some other duties.

• 0935

Mr. Lewycky: What would be the rank of the people, the policemen, who serve in these liaison units?

Ms Warren: Most of the people I have met have been on the constable level.

Mr. Lewycky: Is there a minimum period of time they have had to be in the police force before they are assigned to this unit?

Ms Warren: I am sorry; I just do not know those kinds of details.

Mr. Lewycky: If I could just switch, then, to the larger topic of your race relations committee, you mentioned that there were 19 members, and you listed some of the members who are on your committee. What type of institutional thrust do you have on this race relations committee in terms of its membership? In other words, what types of institutions in the community does the committee represent?

Mr. Yee: If I understand your question correctly, I would say that we do not have any specific criteria for selecting the representation from the organizations or groups or institutions. I think what we do is to have people who are active regarding the aims of the committee and the organizations, submit their recommendations as to what kind of people we need to have sitting on our committee. Now we are increasing that particular number, as a matter of fact all the time even though, officially, we do have 90 members. In our committee meetings, however, we have as observers other people from different organizations. Recently we had a French representative sitting on our committee as a result of suggestions by the French community. Our committee had decided we would like them to participate. No rule imposes limitations on our committee. We are expanding all the time, and do not consider that to be any drawback to what we are trying to do. I do not know if I have answered your question correctly?

Mr. Lewycky: Thank you; that is very helpful. I just want to understand a little bit of the thrust. I gather from your brief that you are trying to confine yourselves to the municipal level at this stage. We have observed that some race relations committees—for example, North York in Ontario—feel there is systemic discrimination. Consequently, they have deliberately tried to make sure there are representatives from all the

[Traduction]

agents des services communautaires de la police d'Edmonton. En ce qui concerne les équipes de liaison de Vancouver, leurs membres sont-ils soumis à une sorte de roulement? N'y sont-ils affectés que pour une certaine période? Vous semblez penser que ce programme est un peu perturbateur.

Mme Warren: Le Comité de liaisons entre la police et les groupes ethniques a notamment recommandé que le service de police fasse de l'affectation dans une équipe de liaison un critère de promotion. À l'heure actuelle, c'est une tâche comme une autre, et les policiers qui s'y dévouent sincèrement et veulent y rester n'en sont pas récompensés pour autant. En fait, ils risquent même de rater des promotions parce qu'ils n'ont pas suivi le roulement ordinaire.

M. Lewycky: Les membres de ces équipes de liaison occupent quels rangs dans la police?

Mme Warren: La plupart de ceux que j'ai rencontrés étaient simples agents de police.

M. Lewycky: Doivent-ils avoir été recrutés depuis un certain temps avant de pouvoir être affectés à ces équipes?

Mme Warren: Je suis désolée, mais je ne connais pas tous ces détails.

M. Lewycky: Dans ce cas, permettez-moi d'aborder une question plus générale, à savoir votre comité des relations raciales. Vous avez dit qu'il comprenait 19 membres, dont vous en avez nommés un certain nombre. Quel genre d'organismes ce comité représente-t-il?

M. Yee: J'espère avoir bien compris votre question; nous n'avons pas de critères particuliers exigeant la représentation de tels groupes ou organismes. Nous demandons plutôt à ceux qui s'intéressent activement aux objectifs du comité et aux organismes mêmes de nous recommander certaines personnes pour faire partie de notre comité. Nous augmentons constamment ce nombre même si, officiellement, nous comptons 90 membres. Lors des réunions de notre comité, les organismes envoient souvent des observateurs. Récemment, un représentant de la communauté française est devenu membre de notre comité, suite à la recommandation faite par cette communauté. Notre comité a décidé qu'il serait bon de la faire participer. Notre comité n'est assujéti à aucune limite. Notre nombre croît sans cesse et nous ne pensons pas que cela constitue un obstacle pour les objectifs que nous nous sommes fixés. Je ne sais pas si j'ai bien répondu à votre question.

M. Lewycky: Merci. C'est très intéressant. J'aimerais en savoir un peu plus sur l'objectif de votre comité. D'après votre mémoire, vous essayez de circonscrire votre travail au niveau municipal, pour l'instant. Nous avons constaté que certains comités des relations raciales, notamment à North York en Ontario, estiment qu'il existe une discrimination systémique. Pour cette raison, ils prennent la précaution d'avoir des

[Text]

major institutions in their community on their committees, so that there can be a kind of heightened sensitivity to the whole issue in their communities. But I gather from your presentation that your basic thrust is these four subcommittees and working within the municipal government; that you have input from the communities but not necessarily different institutions.

Mr. Yee: We do have representations from different institutions, Mr. Chairman through you, like the British Columbia Institute of Technology, the University of British Columbia and Simon Fraser University—you know, that kind of thing; That is academic, but we also have professional representation, and people representing industry from the employer's side. We believe many of our problems relate to employment as well—you know, cases of racial discrimination.

It is impossible, because of the size of our city, to have representation from different organizations... just to exemplify the magnitude of the different organizations in Vancouver, just in the Chinese community alone, we have over 70 organizations. So obviously, for efficiency purposes and to have meaningful meetings, we cannot invite everybody although, normally, we try to invite organizations with strong representation, wherever they come from.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky. Perhaps time will afford us one question each from Mr. Mitges and Mr. Veillette. If you will consider the direction in which you want to go, gentlemen, and try to sum it up in one question, we will be able to keep somewhere close to our time limit. Mr. Mitges.

• 0940

Mr. Mitges: Thank you very much. How do you perceive the role of the ethnic press in fighting prejudices and racism? Do you utilize their facilities in Vancouver in advertising and in press releases, for instance?

Mr. Yee: Yes, indeed, we do, Mr. Chairman. As a matter of fact, just recently our committee issued a press release on our position regarding the provincial government's restraint program, which also eliminated the Human Rights Code replaced it with Bill 27. As a committee, our position is that we find that action to be feel very contradictory to what we believe in. First of all, even the existing Human Rights Code has many defects and, already we are interested in revealing them, but the Bill 27 which is now being contemplated and which we believe that government has every intention of passing, we want withdrawn. We prefer to have them maintain the present human rights code.

Mr. Mitges: You use the facilities pretty well then.

Mr. Yee: Oh yes, we do.

Mr. Mitges: We found out all across Canada that the ethnic presses are having great difficulty in remaining viable. How would you suggest the ethnic press should be supported in this

[Translation]

représentants des principales institutions de leur communauté, afin de mieux sensibiliser l'opinion publique à leurs problèmes. D'après votre mémoire, votre comité fonctionne surtout à partir de ces quatre sous-comités et travaille essentiellement au niveau municipal. Vous essayez d'avoir des représentants des différentes communautés ethniques, mais pas forcément des différentes institutions.

M. Yee: Nous avons des représentants de différentes institutions, monsieur le président, notamment l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique, l'Université de la Colombie-Britannique, l'Université Simon Fraser etc. Voilà pour les établissements universitaires, mais nous avons également des représentants de l'industrie et d'autres professions. Nous sommes convaincus qu'un grand nombre de nos problèmes de discrimination raciale se posent au niveau de l'emploi.

Étant donné la taille de notre ville, il est impossible d'avoir des représentants de tous les organismes existants... à titre d'exemple, je vous dirais qu'à Vancouver, rien que dans la communauté chinoise, nous avons plus de 70 organismes. Il est donc évident que, pour avoir des réunions fructueuses et productives, on ne peut pas inviter tout le monde bien que, en règle générale, nous nous efforçons d'inviter le maximum d'organismes importants à nous envoyer un représentant.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky. Il nous reste peut-être suffisamment de temps pour permettre à M. Mitges et à M. Veillette de poser chacun une question. Je vous demanderais donc à tous les deux de bien circonscrire votre question afin que nous n'ayons pas trop de retard. Monsieur Mitges.

M. Mitges: Merci beaucoup. À votre avis, dans quelle mesure la presse ethnique peut-elle combattre les préjugés et le racisme? Y avez-vous recours à Vancouver, pour des messages publicitaires ou des communiqués de presse, par exemple?

M. Yee: Bien sûr, monsieur le président. En fait, notre comité a récemment publié, dans un communiqué de presse, sa position sur le programme d'austérité du gouvernement provincial, lequel a remplacé le code des droits de la personne par le bill 27. Selon la position arrêtée par notre comité, cette mesure est en contradiction flagrante avec les valeurs auxquelles nous croyons. Tout d'abord, même si l'actuel code des droits de la personne comporte beaucoup de défauts, que nous sommes d'ailleurs prêts à dénoncer, nous insistons pour que le gouvernement retire le bill 27 qu'il a l'intention de faire adopter. Nous préférons plutôt le maintien du code actuel que son remplacement par le bill 27.

M. Mitges: Donc, vous avez souvent recours à la presse ethnique.

M. Yee: Bien sûr.

M. Mitges: Nous avons constaté, au cours de nos déplacements partout au Canada, que la presse ethnique avait beaucoup de mal à survivre. À votre avis, comment pourrait-on l'aider à accomplir cette tâche très importante? Un nombre

[Texte]

very important work they do? As I have said, more and more of them are closing their doors for financial reasons.

Mr. Yee: That is a problem. I can appreciate what you are referring to and I am sure in some visible-minority communities this is a particularly serious matter. But using the Chinese community's concerns as an example, that is not the case. As a matter of fact, we have more newspapers now in our community than ever before, because of the increased influx of immigrants to Canada.

But I do believe that ethnic community papers should be encouraged to exist and educational programs for the ethnic minorities should be promoted by the government. I do not know if we can afford to support them financially or not but, definitely, as a policy we should make it easy for them to survive.

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

I will invite our witnesses now to use the translation devices and will turn to Mr. Veillette as our next questioner. Please see that your units are set to channel No. 7.

M. Veillette: Monsieur le président, merci.

Monsieur Yee, vous nous apportez dans votre mémoire, aujourd'hui, quelque chose de nouveau, quelque chose que l'on n'a pas vu ailleurs. Vous avez un service téléphonique avec 24 numéros que l'on peut composer pour demander d'effacer tous les graffitis racistes. Pouvez-vous m'indiquer de quelle manière cela fonctionne?

Ms Warren: The 24-hour phone number is actually the phone number of what we call the "Manitoba yards". That is our works yards for the City of Vancouver. My understanding is that, if a phonecall comes in and the caller indicates there is racist graffiti on public buildings, it will be removed within a very short time. It is a very simple process. The engineering department of the City of Vancouver are the people who remove the graffiti.

M. Veillette: Vous voulez dire que le travail est fait par les employés municipaux?

• 0945

Ms Warren: Yes.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette. It appears that we have come to the end of the time available to us. I regret that is so. I would like to thank both witnesses for their attendance this morning, the brief presented to us earlier, and the answers you have given to the questions. I would commend to you the comments of Mr. McCauley with respect to the Edmonton model while, at the same time, I thank you for allowing us to see what is being done here in Vancouver. That information will be most helpful to us in the preparation of our report. Should any further information occur to you, which would be of use to us during our deliberations, I invite you to send it either directly to myself or to the Clerk of the Committee, so that we may include it in our preparations.

[Traduction]

croissant de journaux ethniques sont obligés de fermer leurs portes pour des raisons financières.

M. Yee: C'est en effet un problème et, croyez-moi, dans certaines communautés ethniques, il est particulièrement grave. Toutefois, pour la communauté chinoise, le problème ne se pose pas. En fait, nous n'avons jamais eu autant de journaux ethniques que maintenant étant donné l'augmentation du nombre d'immigrants chinois au Canada.

J'estime cependant que le gouvernement devrait aider les journaux ethniques et qu'il devrait encourager la mise sur pied de programmes éducatifs à l'intention des minorités ethniques. Je ne sais pas si le gouvernement peut se permettre de les aider financièrement mais, en tout cas, il devrait avoir pour politique de les aider à survivre.

M. Mitges: Merci.

Le président: Merci, monsieur Mitges.

Je voudrais maintenant inviter nos témoins à se munir des écouteurs car M. Veillette va parler en français. Branchez-vous sur le canal numéro 7.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Yee, in your brief, you are talking about something new, that we have not seen yet. You have set up a phone service with 24 numbers which can be dialed to ask for the erasing of all racist graffiti. Could you tell me how that works?

Mme Warren: Ce numéro de téléphone accessible 24 heures sur 24 est en fait celui des «Manitoba Yards», les chantiers de construction de la ville de Vancouver. D'après ce qu'on m'a dit, si une personne compose ce numéro pour dénoncer un graffiti raciste sur un édifice public, ce graffiti sera effacé en très peu de temps. Il s'agit d'un processus bien simple, puisque c'est le service technique de la ville de Vancouver qui s'occupe de l'effacer.

Mr. Veillette: You mean that the work is done by city employees?

Mme Warren: Oui.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Veillette. Malheureusement, c'est tout le temps que nous pouvons vous accorder. Je voudrais remercier les témoins d'être venus ce matin, de nous avoir présenté leur mémoire et d'avoir répondu à nos questions. J'aimerais vous demander de ne pas oublier ce que M. McCauley vous a dit au sujet du modèle d'Edmonton et, en même temps, je vous remercie de nous avoir parlé de ce qui se fait ici, à Vancouver. Ces informations nous seront extrêmement utiles lors de la préparation de notre rapport. Si vous avez de plus amples détails à nous donner par la suite, qui pourront nous être utiles au cours de nos délibérations, je vous invite à les envoyer soit à moi, soit au greffier, afin qu'ils puissent être intégrés à notre travail.

[Text]

Mr. Yee: Thank you, Mr. Chairman, for your attention. Also, I wonder if I may leave an example of the racist or hate, literature I referred to earlier for your perusal. We want to emphasize to you that it is a serious problem and should be looked after. Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Yee. With an appropriate motion a member of the committee we will be glad to append that as an exhibit to the proceedings.

Mr. Mitges: I so move, Mr. Chairman.

Motion agreed to.

The Chairman: So be it. I now call on the B.C. Organization to Fight Racism. Mr. Charan Gill is president and Mr. Tim Stanley is an executive on the external relations committee. Gentlemen, you may not have been in the room when I made my preliminary remarks this morning. I would appreciate it on behalf of the committee if, pursuant to our mandate, we could spend the majority of our time this morning with the recommendations and models for improvement of the situation which we, for the purposes of this committee, acknowledge exists. At the same time, of course, we recognize that some of the recommendations you may wish to make will require that you spend some time on the problem. But I think it is more profitable for us, at this late stage in our hearings, to spend the majority of time on solutions rather than on the problems themselves. Thank you. Please proceed.

Mr. Tim Stanley (Executive, External Relations Committee, B.C. Organization to Fight Racism, Vancouver, British Columbia): Thank you, Mr. Chairman. What we will do is make a brief opening statement. First of all, I will describe the problem and then I will ask Mr. Gill, our president, to go over our recommendations. We plan this to be fairly brief, but we will see how it goes.

The B.C. Organization to Fight Racism was formed in November 1980 to fight racism and social discrimination in all its forms and to promote the enjoyment of their democratic rights by all peoples of Canada. In the three years since our formation, we have discovered a pattern of widespread racism in British Columbia. Racism is not an isolated phenomenon. We have found that it is part of the normal experience of minority peoples. In the last three years, we have investigated over 200 complaints of racism, and have found that racism can be unintentional, but that it can also be planned and premeditated. We have found racism expressed in random physical attack, and on a constant level of harassment directed against members of minority groups. We have found racism in our institutions, our economic and political systems, in widespread indifference and a lack of sensitivity to the needs of minority people on the parts of those in positions of social responsibility. And we have found racism in our schools, our playgrounds, our work places and on our streets. We have seen racism produce a cycle of fear, hatred and violence, that directly or indirectly affects all people in Canada. We have also seen the effects of racism on individual people, their families and on entire communities. Most of the complaints that we have dealt with have involved racism directed against members of the lower mainland Indo-Canadian community.

[Translation]

M. Yee: Merci; monsieur le président, de votre aimable intention. J'aimerais, si vous me le permettez, vous laisser un exemplaire d'une brochure raciste ou haineuse dont j'ai parlé tout à l'heure. Nous voulons en effet vous convaincre de la gravité de ce problème. Merci.

Le président: Merci, monsieur Yee. Si un membre du comité veut bien le proposer, nous serons heureux de l'annexer à notre compte rendu.

M. Mitges: Je le propose, monsieur le président.

La motion est adoptée.

Le président: Cela sera fait. Je vais maintenant inviter les représentants de la *B.C. Organization to Fight Racism* à venir s'asseoir à la table. M. Charan Gill en est le président et M. Tim Stanley un membre exécutif du Comité des relations externes. Messieurs, vous n'étiez peut-être pas là au début de la séance, mais j'ai demandé que l'on consacre la majeure partie de notre temps, ce matin, à des recommandations et des modèles d'amélioration de la situation actuelle. Certes, vous voudrez peut-être nous parler de certains des problèmes auxquels vous faites face plus particulièrement mais, étant donné que nous en arrivons à la dernière étape de nos audiences, je crois qu'il serait plus utile de s'attarder davantage sur les solutions plutôt que sur les problèmes en soi. Merci. Vous avez la parole.

M. Tim Stanley (membre exécutif du Comité des relations externes, B.C. Organization to Fight Racism, Vancouver, Colombie-Britannique): Merci, monsieur le président. Si vous me le permettez, je vais faire une brève déclaration préliminaire. Tout d'abord, je vais vous exposer le problème et ensuite, je demanderai à M. Gill, notre président, de vous soumettre nos recommandations. Nous espérons que tout cela ne sera pas trop long, mais nous verrons.

La *B.C. Organization to Fight Racism* a été créée en novembre 1980 pour lutter contre le racisme et la discrimination sociale sous toutes ses formes, et pour promouvoir la jouissance des droits démocratiques de tous les habitants du Canada. Depuis trois ans que nous existons, nous avons constaté que le racisme était très répandu en Colombie-Britannique, et que ce n'était nullement un phénomène isolé. En effet, il fait partie intégrante de l'expérience normale de ceux qui appartiennent à des minorités visibles. Depuis trois ans, nous avons examiné plus de 200 plaintes de racisme, et nous avons constaté que, même si le racisme est parfois involontaire, il peut aussi être planifié et prémédité. Nous avons également constaté qu'il pouvait s'exprimer par des actes de violence isolés ou par un harcèlement constant à l'égard de membres des groupes minoritaires. Dans nos institutions et dans nos systèmes économiques et politiques, le problème du racisme se heurte à une indifférence généralisée, et ceux qui détiennent certaines responsabilités sociales méconnaissent sérieusement les besoins de ces minorités. Le racisme sévit partout, dans les écoles, dans les terrains de jeu, au travail et dans la rue. Directement ou indirectement, le racisme provoque chez tous d'abord l'angoisse, ensuite la haine et finalement la violence. Nous avons vu quels effets le racisme avait sur des individus, sur leurs familles et sur des communautés tout

[Texte]

[Traduction]

entières. La plupart des plaintes que nous avons reçues rapportaient des actes racistes à l'encontre de membres de la communauté Indo-canadienne établie le long de la côte.

• 0950

The Indo-Canadian community of B.C., faces a cycle of racism in widespread, random and organized attacks. It is not uncommon for victims to face repeated attacks starting with petty harassment and vandalism, and escalating into physical assaults and fire-bombings. According to a study that has been done of some of our cases, an incredible 40% of attacks appear to be planned since they were preceded by telephone threats. Beyond this, the vast majority of attacks are perpetrated by groups of people—thus suggesting that there is some premeditation. This ugly pattern of violence has had a very real effect on members of the Indo-Canadian community. It has tended to be cyclical with a series of attacks following hot on the heels of a particularly spectacular fire-bombing or assault.

As a result of this situation, there have been times when virtually the entire Indo-Canadian community of the lower mainland of B.C. lives in fear. Indo-Canadians face random premeditated attacks on the streets, in their homes, and in their schools. Their religious institutions have been fire-bombed and have had crosses burned in front of them. Elderly people in the community tend to go around in groups when they go for walks—not just for social reasons but also out of fear; it is more difficult to attack a group of people than it is an individual. Parents will not allow their children to play in certain parks on the lower mainland because too many people have been harassed in them. Even children themselves can sometimes be afraid to go to school. There have even been times when, in Indo-Canadian homes throughout the Lower Mainland, someone has stayed awake all night, peering through the curtains because they believe that they are going to be the next to be fire-bombed.

The B.C. Organization to Fight Racism has also found that racism directed against Indo-Canadians goes beyond physical attacks. It is also found in widespread discrimination in the workplace, in limited access to social services, and all too often in systemic indifference.

We have dealt with cases in which immigration officers have refused to allow parents or a spouse to stay in Canada because the marriage was an arranged one and considered to be only for immigration purposes, despite the fact that the children of this marriage were born in Canada.

We have dealt with cases in which employers have tried to fire the minority employees on the grounds that their English was inadequate, even though they had passed company-administered English tests.

We have seen other cases in which racist supervisors have been allowed to act out their hatred with impunity, and cases in which children have been forced to physically defend themselves while school authorities turned a blind eye.

Les membres de cette communauté sont l'objet d'actes violents, qui peuvent être généralisés, isolés ou organisés. Il n'est pas rare que les victimes fassent l'objet d'attaques répétées, qui se limitent au début à du harcèlement et à du vandalisme, pour aboutir ensuite à des voies de fait et à des incendies volontaires. Selon une étude que nous avons faite dans le contexte d'une de ces plaintes, 40 p. 100, et cela semble incroyable, des attaques semblent être préméditées puisqu'elles sont précédées de menaces au téléphone. De plus, la grande majorité de ces attaques sont perpétrées par des groupes, ce qui confirme la préméditation. Cette escalade de violence a eu des conséquences manifestes sur les membres de la communauté Indo-canadienne. Généralement, ces attaques ont lieu à la suite d'un incident particulièrement spectaculaire, comme un incendie volontaire ou des voies de fait.

En conséquence, l'entière communauté Indo-canadienne du Sud de la Colombie-Britannique vit à certains moments dans l'angoisse. Ses membres risquent d'être victimes d'attaques préméditées dans la rue, chez eux et même à l'école. Leurs institutions religieuses ont été incendiées et des croix ont été brûlées devant eux. Les plus âgés des membres de cette communauté sortent généralement par groupes lorsqu'ils veulent aller se promener, et pas seulement pour des raisons sociales mais parce qu'ils ont peur; il est bien sûr plus difficile d'attaquer un groupe qu'un individu. Les parents interdisent à leurs enfants de jouer dans certains parcs de la région car beaucoup trop d'entre eux y ont été harcelés. Parfois, les enfants eux-mêmes ont peur d'aller à l'école. Il arrive que, dans certains foyers indo-canadiens de la région, quelqu'un fasse le guet toute la nuit, de crainte que l'on ne mette le feu à la maison.

Notre organisme a également constaté que le racisme dont font l'objet les Indo-canadiens ne se limite pas aux attaques physiques. En effet, la discrimination est très fréquente dans les bureaux ou dans les services sociaux et, trop souvent, ce problème se heurte à une indifférence systémique.

On nous a rapporté des cas où des agents d'immigration avaient refusé à des parents ou à un conjoint de rester au Canada parce que le mariage n'avait été arrangé que pour permettre à la personne en question d'immigrer, même si parfois des enfants de ce mariage étaient nés au Canada.

On nous a rapporté des cas où des employeurs ont essayé de licencier des employés appartenant à un groupe minoritaire sous prétexte que leur anglais était insuffisant, alors qu'ils avaient réussi les tests que leur avaient imposés l'entreprise elle-même.

Dans d'autres cas, des superviseurs ont pu impunément donner libre cours à leur haine, et dans d'autres, des enfants se sont vus obligés de se défendre physiquement tout seuls parce que les responsables de l'école préféraient tourner les yeux.

[Text]

Constantly in the background is the organized hatred of the Ku Klux Klan and other white supremacists, which scapegoat problems like unemployment on minority people, which slander entire communities, fabricate and pervert history and have even organized, according to our information, some of the attacks. In one incident, for example, a youth who was arrested for fire-bombing told the arresting officer he had been paid \$100 to do it by the KKK. In another incident, an Indo-Canadian man was walking along the street and was suddenly shot in the stomach by a needle fired from a passing car. The inscription on this needle read: "Compliments of the KKK".

This situation—this cycle of fear, of discrimination, of systemic racism—we believe constitutes nothing less than a gross violation of fundamental and basic human rights. The United Nations Declaration on Human Rights specifies freedom from fear as a basic human right. In Canada, freedom from fear does not extend to minority communities and to Indo-Canadians in particular.

We have also seen the responses of our major institutions to this grave crisis. With a few notable exceptions, these responses have been either non-existent or totally inadequate. In this respect, the Government of British Columbia, in particular, has abdicated its responsibilities. Rather than expanding protection of minority communities, it has abolished what meagre protections there were to begin with. Its recent budget and accompanying legislation have produced widespread fear and increased social discrimination. It has given the green light to the racists to act out their hatred with impunity.

• 0955

We believe that these measures of the B.C. provincial budget and accompanying legislation are an assault on basic rights and human dignity. Beyond this we believe that, in British Columbia today, the major cause of racism is the Government of British Columbia. For these reasons, we look to this committee and to the federal Parliament to take action, and strong action, so as to eliminate racism from our society. Mr. Gill will now go over our recommendations.

Mr. Charan Gill (President, B.C. Organization to Fight Racism, Vancouver, British Columbia): Thank you, Mr. Chairman. We wish to leave a copy of our study giving the history behind all the racist statutes as well as a description of some of cases, including two case histories in depth, of racism. This is a copy of a study done for the University of British Columbia and goes into detail about what we are saying. We have documented 200 cases including instances of children were running in the back alleys, people being beaten up in their own homes, and houses being vandalized, etc. It goes into quite a lot of detail which meant that we could not make too many copies since it is almost 110 pages in length. I have statutes here, which I did not include in the appendix but, if needed, we can make copies here. These are all the statutes passed in the province since the beginning of the 1980s. This

[Translation]

Ajoutons à tout cela, en toile de fond, la haine organisée du Ku Klux Klan et autres groupes fascistes, qui font des minorités visibles les boucs émissaires de leurs problèmes de chômage, qui calomnient des communautés tout entières, qui fabriquent des mensonges pervers et qui ont même organisé, d'après ce qu'on nous a dit, certaines des attaques qui ont eu lieu. Dans un cas, par exemple, un jeune qui avait été arrêté pour avoir incendié un édifice a déclaré à l'agent de police que le Ku Klux Klan lui avait donné 100 dollars pour le faire. Dans un autre cas, un Indo-canadien qui se promenait dans la rue a soudain été atteint à l'estomac par une aiguille lancée d'une voiture qui passait. Sur l'aiguille figurait l'inscription suivante: «avec les compliments du KKK».

Une telle situation où le racisme est systémique ne constitue rien de moins qu'une violation flagrante des droits fondamentaux de la personne. La déclaration des Nations Unies sur les droits de l'homme stipule que chacun a le droit d'être libéré de la terreur; or, au Canada, les groupes minoritaires et les Indo-canadiens en particulier ne jouissent pas de ce droit.

Quant aux réactions de nos principales institutions face à ce grave problème, à quelques rares exceptions, elles ont été soit inexistantes, soit tout à fait inadéquates. À ce chapitre, le gouvernement de la Colombie-Britannique, en particulier, a abdié ses responsabilités. Au lieu d'élargir la protection des communautés minoritaires, il a aboli le peu de protection existante. Son récent budget et la loi connexe a provoqué une crainte généralisée et une recrudescence de la discrimination sociale en donnant le feu vert aux racistes pour manifester leur haine en toute impunité.

Selon nous, les mesures budgétaires et législatives de la Colombie-Britannique sont une atteinte aux droits fondamentaux et à la dignité humaine. De plus, nous croyons que le gouvernement de la Colombie-Britannique est la principale cause de racisme dans cette province. Voilà pourquoi nous demandons à ce Comité et au Parlement fédéral de prendre des mesures, des mesures fermes, pour éliminer le racisme de notre société. M. Gill va maintenant vous parler de nos recommandations.

M. Charan Gill (président, B.C. Organization to Fight Racism, Vancouver, Colombie-Britannique): Merci, monsieur le président. Nous désirons vous laisser un exemplaire de notre étude donnant l'historique de toutes les lois racistes ainsi qu'une description pour certains cas de racisme, y compris une description en profondeur de deux cas types. Il s'agit de l'exemplaire d'une étude effectuée pour l'Université de la Colombie-Britannique, une étude détaillée sur le sujet dont nous vous entretenons. Nous avons relevé 200 cas y compris ceux d'enfants s'enfuyant dans les ruelles, de personnes battues dans leurs propres maisons, et des maisons qui ont été la cible de vandales, etc. C'est donc une étude qui entre beaucoup dans les détails; comme le document compte près de 110 pages, nous n'avons pas pu en faire un grand nombre d'exemplaires. J'ai là des lois, que je n'ai pas incluses en appendice, mais au besoin,

[Texte]

constitutes a history of racist statutes as well as what has happened in the past.

Mr. Chairman, now I would like to go into some of the recommendations whereby which we feel racism can be eradicated, and people of ethnic minority groups can live with some peace and harmony, and raise their families without the fear and anxiety which really prevail nowadays. Mr. Stanley mentioned the serious situation where people who have to go to work in the morning cannot really sleep; they feel they have to guard their homes at night. Also four religious institutions were fire-bombed within the past four years and destroyed—some partially destroyed.

We feel that no single initiative can end the pattern of racism in our society. Its elimination requires a series of initiatives by all sectors in Canadian society. We believe that it is the duty and responsibility of the Parliament of Canada to lead the rest of Canadian society in transforming the widespread pattern of racism. The B.C. Organization to Fight Racism therefore urges this committee to act, and to act quickly, in demanding a series of measures to eliminate racism and facilitate the full participation of all minority peoples in Canadian life.

Specifically, we urge you to call upon Parliament to take the following initiatives:

1. The recognition of the existence of racism is vital. Many institutions such as police, schools, various provincial and municipal bodies, do not even acknowledge that racism exists in this society. Despite the fact that there have been many reports from police, and blatant attacks of racism on individuals and homes, never in one instance over the last three years, have police ever come out and said, This is a race-related crime. They do not even wish to stay neutral; they always say that racism does not seem to be the cause in the situation; they blame it on robbery or something else.

• 1000

2. For rectification of historic injustices, we should look into the history of what has happened to people and try to rectify those situations as in the case of the Japanese-Canadians, as well as in many other instances.

3. Affirmative action should be taken. We strongly feel that it is needed at the federal, provincial and municipal levels.

4. There should be protection against racism through criminal law legislation. We strongly believe that racism should be designated as a criminal act. By saying so, we would like to see happen:

(i) the banning of the Ku Klux Klan and other white supremacist organizations will be achieved, as it is something

[Traduction]

nous pouvons en faire des copies ici. Il s'agit de toutes les lois adoptées par la province depuis le début des années 1980. Cela représente l'histoire des lois racistes ainsi que ce qui s'est produit par le passé.

Monsieur le président, je voudrais maintenant passer à certaines recommandations lesquelles pourraient, selon nous, éliminer le racisme et permettre aux gens de minorités ethniques de vivre un peu de façon paisible et harmonieuse, et d'élever leurs familles sans les craintes et les inquiétudes qui règnent de nos jours. M. Stanley a parlé de cas graves où des gens qui doivent aller au travail le matin, ne peuvent pas vraiment dormir, car la nuit, ils ont l'impression de devoir protéger leurs maisons. De plus, au cours des quatre dernières années, quatre institutions religieuses ont été la cible de bombes incendiaires. Certaines ont été complètement détruites, d'autres partiellement.

Selon nous, ce n'est pas une seule initiative qui peut mettre fin à cette tendance raciste dans notre société. Cela exige une série d'initiatives par tous les secteurs de la société canadienne. Nous croyons que c'est le devoir et la responsabilité du Parlement canadien d'être le fer de lance pour le reste de la société canadienne afin de transformer cette tendance raciste généralisée. Conséquemment, la *B.C. Organization to Fight Racism* presse ce Comité d'agir, et d'agir rapidement, en exigeant une série de mesures visant l'élimination du racisme et favorisant la pleine participation de toutes les minorités à la vie canadienne.

Plus précisément, nous demandons au Parlement de prendre les initiatives suivantes:

1. La reconnaissance de l'existence du racisme est capital. Bon nombre d'institutions comme la police, les écoles, divers organismes municipaux et provinciaux, ne reconnaissent même pas l'existence du racisme dans cette société. En dépit du fait qu'il y ait eu de nombreux rapports de police et des attaques flagrantes de racisme contre des particuliers et des demeures, jamais au cours des trois dernières années les policiers se sont prononcés en disant: Voilà un crime relié au racisme. Ils ne veulent même pas demeurer neutres, ils disent toujours que le racisme ne semble pas être la cause de tels incidents qui se seraient produits selon eux à la suite de vols ou pour d'autres raisons.

2. Pour corriger ces injustices historiques, nous devrions étudier l'histoire de ces gens et essayer de corriger ces situations comme dans le cas des Canadiens d'origine japonaise, comme dans bien d'autres cas.

3. Des mesures positives devraient être prises. Nous pensons fermement que de telles mesures sont nécessaires aux paliers fédéral, provincial et municipal.

4. Le Code criminel devrait protéger les gens contre le racisme. Nous croyons fermement que le racisme devrait être considéré comme un acte criminel. En ce contexte, nous aimerions voir adopter les dispositions suivantes:

(i) l'interdiction du Ku Klux Klan et autres organisations prônant la suprématie de la race blanche. C'est une chose à

[Text]

Canada has already agreed to do under the U.N. Declarations on Human Rights;

(ii) the enactment of effective laws against the dissemination of hate propaganda which can be enforced in practice;

(iii) the criminalization of the use of racist epithets and verbal abuse, where there is intent to degrade or exert power over another. This should be made into an offence equivalent to assault;

(iv) provision made for extra sentences for those convicted of crimes which are proved to be racially motivated;

(v) enabling legislation to make the intent to discriminate, or to deny the human and constitutional rights of another a criminal offence;

(vi) through a series of fines and imprisonment, the criminalization of conscious profiting from racism;

(vii) a massive educational campaign.

• 1005

Further to that, I would like there to be police guidelines, similar to a good step which has been taken here in Vancouver and in Ottawa. I believe they are trying to set guidelines to educate police officers how to handle investigations properly. Recently, we had four or five cases where police investigated a racial complaint and ended up charging the victims! That is a serious matter. We feel they have to respect other people's cultures, religions, and must learn to be patient. Because of language barriers and especially in times of distress, many people cannot communicate properly. In such instances, the police officers have become very impatient and, according to our investigation, start calling names, and harassing people and even charging them.

(viii) Immigration laws and policy need to be looked at because, in practice, what happens is quite different from what is in the statutes. I mean, the way the immigration office behaves towards ethnic minority groups.

We feel bilingual and bicultural social services will help to bridge gaps. Also, those people who are bilingual and bicultural in those service agencies will be able to communicate properly with some understanding. That is a very important step because most ethnic minority people here do not even use the social services system because they fear that the dominant value norms of the society will be imposed on them. They stay away. We have seen in many of the conflicts, such as child-parent conflict, that they feel that is going to happen, so they stay away. But we feel bicultural and bilingual services could be very helpful in easing tensions.

(ix) The Canadian Human Rights Commission should be given an extended mandate to include an appeal procedure for victims of discrimination who have not received satisfaction from provincial human rights bodies. Provision for an

[Translation]

laquelle le Canada a déjà donné son accord en vertu de la Déclaration des droits de la personne de l'ONU.

(ii) l'adoption de lois efficaces que l'on peut faire respecter en pratique, contre la distribution de propagande haineuse.

(iii) considérer comme acte criminel l'utilisation d'épithètes racistes et d'abus verbaux, dans l'intention de dénigrer une autre personne ou d'exercer sur elle un pouvoir. Cela devrait être considéré comme une infraction équivalant à une agression;

(iv) l'imposition de sentences supplémentaires pour les personnes reconnues coupables de crime lorsqu'il est prouvé que le motif est racial;

(v) l'adoption d'une loi habilitante portant que l'intention de discriminer, ou de nier les droits de la personne et les droits constitutionnels et une autre infraction criminelle;

(vi) considérer comme un acte criminel le fait de profiter consciemment du racisme et prévoir l'imposition d'amendes et de peines d'emprisonnement;

(vii) une campagne massive d'éducation.

De plus, j'aimerais que des directives soient données à la police, semblables à ce qui a été fait à Ottawa et à Vancouver en vue d'éduquer les agents de police sur la façon de bien mener une enquête. Récemment, nous avons eu quatre ou cinq cas où les victimes ont été accusées suite à une enquête policière sur des plaintes de racisme! C'est là une question grave. Nous pensons que l'on doit respecter les autres cultures et les autres religions, et apprendre à être patients. Beaucoup de personnes ne peuvent pas communiquer adéquatement, à cause de la barrière linguistique, surtout lorsqu'elles sont dans une situation difficile. Dans de tels cas, les agents de police deviennent très impatients et, selon notre enquête, ils lancent des sobriquets, harcèlent les gens et portent même des accusations contre eux.

(viii) Il faut étudier les lois et la politique sur l'immigration car ce qui se fait en pratique est très différent de ce qui est contenu dans les statuts. Je parle du comportement des agents du Bureau d'immigration envers les groupes des minorités ethniques.

Selon nous, des services sociaux bilingues et biculturels aideront à combler cet écart. De plus, les employés bilingues et biculturels de ces agences de services pourront communiquer convenablement et avec une certaine compréhension. C'est là une mesure très importante car ici, la plupart des gens des minorités ethniques n'utilisent même pas les services sociaux parce qu'ils craignent que les normes de valeur dominantes de la société leur soient imposées. Ils se tiennent donc à distance. Dans bien des conflits, comme les conflits parents-enfants, nous avons constaté qu'ils craignent une telle possibilité et ils se tiennent donc à distance. Toutefois, nous pensons que des services biculturels et bilingues pourraient faire beaucoup pour alléger les tensions.

(ix) On devrait accorder à la Commission canadienne des droits de la personne un mandat plus large comprenant une procédure d'appel pour les victimes de discrimination n'ayant pas reçu satisfaction des organismes provinciaux des

[Texte]

independent human rights commission should be entrenched in the Constitution.

(x) The transformation of political institutions could enable Parliament, and the three federal political parties, to consider ways and means to ensure that minority communities are represented in Parliament itself. One possible method would be an elected Senate, in which representation could come directly from minority communities.

An advisory committee similar to that for the Status of Women council should be set up. We would have direct access to the parliamentarians and be able to advise on matters relating to racism and discrimination.

• 1010

As to provincial governments, of course we are very upset about the regressive step the B.C. government has taken by eliminating its human rights commission which was an adjudicative body, and by eliminating the human rights branch. Now people have nowhere to go.

The Chairman: Excuse me, Mr. Gill. I apologize for interrupting. I must ask the young lady who is about to take a photograph not to do so. I recognize that I have induced some people to believe that, in fact, photograph-taking is possible. By special resolution of the committee, we have permitted the taking of photographs by a staff photographer for our use in our report, but the ordinary rules for parliamentary committees do apply, however, and electronic taping of our proceedings, video-taping and photographs are not permitted. I regret that I may have induced you to believe otherwise. I acknowledge that as my fault for not making that abundantly clear in the first place. Thank you for your co-operation.

Mr. Gill: Thank you, Mr. Chairman. I would like to conclude now by saying that the B.C. Organization to Fight Racism believes that this situation must be recognized for the grave national crisis that it is. We believe that the real issue before this committee is how Canadian society will respond to this crisis. There are two choices. One is that we can continue to turn a blind eye, as the Government of British Columbia has apparently chosen to do, in the denial of human dignity, the denigration of fundamental rights and the cycle of fear, hatred and violence. Another choice is that we can build a better civilization, characterized by the humane and just treatment of all minorities. I mean a society in which differences between peoples are seen as sources of richness and not as causes of problems, and in which all people recognize and respect our shared humanity. The path we choose will determine the kind of world our children will inherit. This choice is now before you. We urge you to take the path of political courage and to initiate comprehensive action before it is too late. Thank you.

[Traduction]

droits de la personne. Une disposition prévoyant une commission indépendante des droits de la personne devrait être enchâssée dans la Constitution.

(x) La transformation des institutions politiques pourrait permettre au Parlement, et aux trois partis politiques fédéraux, d'envisager des façons de s'assurer que les communautés minoritaires soient représentées au Parlement comme telles. Un Sénat élu serait une possibilité et il pourrait y avoir une représentation directe des communautés minoritaires.

On devrait créer un Comité consultatif à l'instar du Conseil sur la situation de la femme. Nous aurions directement accès aux parlementaires et nous pourrions les conseiller sur les questions touchant le racisme et la discrimination.

Pour ce qui est des gouvernements provinciaux, nous sommes bien sûrs très bouleversés suite à la mesure régressive qu'a prise le gouvernement de la Colombie-Britannique en éliminant sa Commission des droits de la personne, qui jouait un rôle d'arbitre, et en éliminant la Direction des droits de la personne. Maintenant les gens ne peuvent s'adresser nulle part.

Le président: Excusez-moi, monsieur Gill. Je m'excuse de vous interrompre je dois demander à la jeune dame qui s'apprête à prendre une photo de ne pas le faire. Je reconnais avoir amené certaines personnes à croire qu'en fait il est permis de prendre des photos. Par résolution spéciale du Comité, nous avons autorisé que les photos soient prises par un photographe du personnel, photos que nous utiliserons dans notre rapport. Toutefois les règles ordinaires pour les Comités parlementaires s'appliquent. L'enregistrement électronique ou magnétoscopique de nos procédures ainsi que les photos sont interdites. Je regrette si je vous ai induit en erreur. Je reconnais que c'est de ma faute de ne pas l'avoir dit de façon suffisamment claire dès le début. Merci de votre coopération.

M. Gill: Merci, monsieur le président. Je voudrais conclure en disant que la B.C. Organization to Fight Racism croit que l'on doit reconnaître la crise nationale sérieuse que représente cette situation. Selon nous, la question réelle dont ce Comité est saisi est celle de savoir comment la société canadienne réagira à cette crise. Il n'y a que deux possibilités. Nous pouvons continuer de fermer les yeux, comme a apparemment choisi de le faire le gouvernement de la Colombie-Britannique, sur la négation de la dignité humaine, le dénigrement des droits fondamentaux et le cycle de terreur, de haine et de violence. Ou bien nous pouvons bâtir une meilleure civilisation, caractérisée par le traitement juste et humain de toutes les minorités. Je parle d'une société où les différences entre les peuples sont vues comme étant une source de richesse et non comme une cause de problèmes, et une société dans laquelle tout le monde reconnaît et respecte l'humanité que nous partageons. La voie que nous choisirons déterminera le genre de monde que nous laisserons à nos enfants. Voilà le choix que vous devez faire. Nous vous encourageons à choisir la voie du courage politique et d'entreprendre une action globale avant qu'il ne soit trop tard. Merci.

[Text]

The Chairman: Thank you, Mr. Gill. I will go now to my questioners, starting with Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. I notice that one of your recommendations is, of course, the re-establishment of the B.C. Human Rights Commission. I think right across Canada people have felt free to comment about their concern that the B.C. government has acted the way it has. One of your recommendations is with regard to provincial human rights commissions, and that there should be some sort of appeals procedure if people are dissatisfied with rulings. Do you think you would recommend a similar sort of procedure for the federal Human Rights Commission, as well? It seems that people quite often feel that when the Human Rights Commission's door is closed, they just have no other avenue of approach.

Mr. Stanley: Yes, Mr. Lewycky, we would make a similar recommendation. The problem in terms of the B.C. human rights act, the proposed changes are that people who are without financial resources, are not articulate or very brave, will be unable to get any satisfaction from that. If an appeal procedure is developed, we would like to see it accessible to everybody regardless of the language they speak, regardless of the financial resources they have, and that its primary concern be the protection of the victim.

Mr. Lewycky: I suppose you would have regional concerns there as well. I mean, that people in the more northerly areas would have it as easily accessible to them, too.

Mr. Stanley: Yes, we would.

Mr. Gill: Another thing we would like to add is that in B.C. of course we would like to see a human rights commission independent of the control of the labour minister or any Cabinet minister. Independence is really needed. Now the minister can terminate requests, or can deny any complaints, and there is no recourse. We need to have some recourse where people who, if they feel they are still being discriminated against and are not satisfied, can go to. Such recourse is very much needed.

• 1015

Mr. Lewycky: One of your comments was actually favourable, and that had to do with the Vancouver Race Relations Committee. I wonder if you could elaborate on what you feel is the effectiveness of such a committee, and whether groups such as yours have ever made referrals to that committee for consideration. If so, what type of response did you have? I suppose I mean, very specifically, with regard to the East Indian liaison unit, and whether you feel there are ways in which it could be strengthened. But perhaps you feel it is operating the way it should.

Mr. Gill: I think the situation has somewhat improved. I believe these kinds of committees can be very helpful. But the problem is with the Vancouver Race Relations Committee is that it sits in the City Hall. Last year I was working with the committee as a student and a recommendation was made that

[Translation]

Le président: Merci, monsieur Gill. Je vais maintenant passer aux questions en donnant la parole à M. Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président. Je remarque que l'une de vos recommandations est, bien sûr, le rétablissement de la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique. Je pense que partout au pays, les gens se sont sentis libres d'exprimer leur inquiétude sur la façon dont le gouvernement de la Colombie-Britannique avait agi. Au sujet des commissions provinciales des droits de la personne, vous recommandez qu'il y ait un genre de procédure d'appel si les gens sont insatisfaits des décisions. Recommanderiez-vous le même genre de procédure pour la Commission fédérale des droits de la personne? Il semble que très souvent, les gens ont l'impression qu'ils n'ont pas accès à la Commission des droits de la personne et il n'y a pas d'autre démarche possible.

M. Stanley: Oui, monsieur Lewycky, nous ferions une recommandation semblable. Le problème de la loi sur les droits de la personne de la Colombie-Britannique et des changements proposés, c'est que les gens démunis, qui ne savent s'exprimer ou qui sont timorés ne pourront pas obtenir satisfaction. Si on établit une procédure d'appel, nous aimerions qu'elle soit accessible à tous, peu importe la langue qu'ils parlent, peu important leurs moyens financiers et que son rôle principal soit la protection de la victime.

M. Lewycky: Je suppose que vous auriez également des préoccupations régionales. Je veux dire par là que les gens habitant les régions nordiques devraient également y avoir facilement accès.

M. Stanley: Oui, bien sûr.

M. Gill: Nous aimerions ajouter autre chose, c'est qu'en Colombie-Britannique, bien sûr, nous aimerions avoir une commission des droits de la personne indépendante du ministre du travail ou de tout ministre du Cabinet. L'indépendance est vraiment nécessaire. Présentement le ministre peut mettre fin à une demande, ou refuser toute plainte et il n'y a aucun recours. Nous avons besoin d'avoir un certain recours pour les gens qui ne sont pas satisfaits et qui ont toujours l'impression d'être l'objet de discrimination. Un tel recours est très nécessaire.

M. Lewycky: L'un de vos commentaires sur le Comité des relations raciales de Vancouver était en fait favorable. Pourriez-vous nous dire ce que vous pensez de l'efficacité d'un tel Comité et si des groupes comme le vôtre se sont adressés à lui? Le cas échéant, quel genre de réponse avez-vous obtenu? Je parle plus précisément du groupe de liaison avec les Indiens. Pensez-vous qu'il y a des façons de renforcer ce Comité? Vous pensez peut-être qu'il fonctionne comme il le devrait.

M. Gill: Je pense que la situation s'est quelque peu améliorée. À mon avis ce genre de Comité peut être très utile. Le problème du Comité de Vancouver c'est qu'il tient ses réunions à l'Hôtel de ville. L'an dernier j'y travaillais à titre d'étudiant et on a recommandé que le Comité aille dans les communautés

[Texte]

it should get out in the communities; that the committee should meet and tour the Vancouver area, visit various schools and get the community input.

Right now the major work, I think, is done on the police subcommittee to make certain changes or to even record race-related incidents. For the last two or three years the police have had no record of the kinds of race-related incidents which have occurred. So we should have some ways of monitoring those incidents. We should know what is happening. Then we could do some research studies. We would be able to see the patterns of attacks. But when we do not have that data, how can we really say what needs to be done? The only data we think there is in Vancouver is that of the B.C. Organization to Fight Racism. We have complete data on 200 cases. And 84 cases have been studied in this paper which, when you have the time, you might take a look at. There is a lot of information in there.

You mentioned the North York committee which, I think, is three years old now and is doing a much better job. It has community input; it goes into communities. But this committee is just getting off the ground; it has not done enough work for us to say that it had made some impact on the communities. But I think those kinds of committees are very representational... well now the criteria for representation also needs to be clarified as to who is going to be representative. Such a committee should not have only academics, but should be grassroots-level people who work with community people and know how they people feel. They can give the real input as to what needs to be done in terms of making certain changes.

Mr. Lewycky: Thank you. I appreciate your clarification. When I commented earlier about the North York, I was referring specifically to their thrust. Personally, I have some concerns that there is need for some grassroots representation in the Jane-Finch area, for example, as well. It was just the thrust I was referring to. I was not suggesting that as the total absolute model.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky. Mr. McCauley, followed by Mr. Mitges.

Mr. McCauley: Gentlemen, I would like to ask you why, in your opinion, Indo-Canadians are the main targets of racism here?

Mr. Stanley: First of all there is a widespread perception that Indo-Canadians are alien; that they have no right to be here. Most people, for example, do not know that the Indo-Canadian community in Canada is as old as most communities of central and eastern European origin. Secondly, it is a very visible community which has grown in numbers somewhat recently and has tended to move into urban centres. Basically, I think those are the two main reasons.

Mr. McCauley: The first one was what?

Mr. Stanley: Basically this widespread perception that the Indo-Canadians are not a Canadian community; that they

[Traduction]

et visite la région de Vancouver, les diverses écoles et qu'il obtienne l'apport de la communauté.

Présentement, le gros du travail se fait au sous-comité de la police afin d'apporter certains changements ou même de relever les incidents raciaux. Depuis 2 ou 3 ans le corps de police n'a pas de dossiers sur les incidents raciaux qui se sont produits. Nous devrions donc avoir des moyens de surveiller ces incidents. Nous devrions avoir ce qui se passe. Alors nous pourrions les étudier. Nous serions en mesure de voir la tendance des attaques. Mais comment pouvons-nous vraiment dire ce qu'il faut faire alors que nous n'avons même pas ces données? À notre avis, les seules données existant à Vancouver sont celles de la *B.C. Organization to Fight Racism*. Nous avons des données complètes sur 200 cas. Et dans ce document que vous avez, on a étudié 86 cas. Vous pourrez y jeter un coup d'oeil quand vous en aurez le temps. Ce document contient beaucoup d'informations.

Vous avez parlé du Comité de North York qui existe maintenant depuis 3 ans et fait un bien meilleur travail. Ce Comité a la participation de la communauté, il va dans les communautés. Mais ce Comité-ci ne fait que démarrer, il n'a pas fait suffisamment de travail pour que nous puissions dire qu'il ait eu un effet sur les communautés. Mais je pense que ce genre de Comité est très représentatif... bien qu'il faut également définir le critère de représentation pour déterminer qui sera représentatif. De tels Comités ne devraient pas être uniquement composés d'universitaires, mais également de gens de la base qui travaillent avec les gens de la communauté et qui connaissent leurs sentiments. Ils peuvent vraiment apporter une participation réelle quant à ce qu'il faut faire lorsqu'on apporte certains changements.

M. Lewycky: Merci. J'apprécie la précision que vous apportez. Tout à l'heure, lorsque j'ai fait allusion au Comité de North York, je parlais surtout de leur orientation. Personnellement, je pense que dans la région de Jane-Finch, par exemple, il y a également un besoin de représentation de la base. Je faisais simplement allusion à l'orientation du Comité. Je ne le présentais pas comme un modèle absolu.

Le président: Merci, monsieur Lewycky. Monsieur McCauley, suivi de monsieur Mitges.

M. McCauley: Messieurs, pourquoi, selon vous, les Indo-canadiens sont-ils les principales cibles du racisme ici?

M. Stanley: D'abord il y a une perception très générale que les Indo-canadiens sont des étrangers; qu'ils n'ont aucun droit d'être là. Par exemple, tous les gens savent que la communauté Indo-canadienne est aussi ancienne que la plupart des communautés originaires du centre et de l'est de l'Europe. Deuxièmement, c'est une communauté très visible ayant connu une croissance démographique récente et qui a tendance à se déplacer vers les centres urbains. Je pense que ce sont là les 2 principales raisons.

M. McCauley: Quelle était la première?

M. Stanley: Surtout la perception populaire que les Indo-canadiens ne sont pas une communauté canadienne; qu'ils

[Text]

have no right to be in this country. That is seen, in fact, in practices which are enforced to some extent by various other elements in our society. For example, there are very few Indo-Canadian journalists. You will never see Indo-Canadians in advertisements or in the media.

• 1020

Mr. Gill: I would like to add something else. Gurkhas, Sikhs, would train to fight, to defend the British Empire. In the First World War, 80,000 Sikh people defended the British Empire and thousands of them got killed. In the Second World War, again a similar thing happened. So in background, the Sikh people are militant and will not take insults passively; they will resist; they will stand up and fight back. That is why sometimes they come into the limelight. That is one of the basic reasons. If you look into history, you will find that all the Sikhs who migrated to Canada had a military background; they had been in the police force or something of that nature. In 1908 when Sikh people built a temple here, they thought that, because they were loyal to the British Empire, had fought with them and helped them to expand the British Empire, they would be treated very nicely. Well, they found matters were very different. They used to go in their uniforms to ask for employment, and people used to laugh at them. What they did was in 1908, to a Sikh Temple on Fourth Avenue, they took all the uniforms and burned them. They put them in a pile and lit the fire. That was their first protest. Also then there was the other party, the revolutionary party, which came about after that to liberate India. There were about 1,500 people who went to India to work with the revolution on the independence of India. At the Romagata Maru incident, the ship was driven out, although they were British subjects aboard. That is also in their history. So all those things have happened to Sikh people in their background, or that of the Indo-Canadian people of whom the majority are Sikhs.

Mr. McCauley: Are you suggesting there is a direct link between the militancy of Indo-Canadians and the racism that is directed towards them?

Mr. Gill: I would say the only direct link is that the people are trained to defend their rights, to fight back. The Sikh people have experienced oppression over 200 or 300 years; they cannot take any more. They were peaceful, and that did not work so finally one of the Sikh principles has emerged, that you fight for your rights. If you have to carry the sword, then do it. Defend your dignity and rights. That is what the people will do. That is clearly what happens sometimes. As Tim Stanley said about racism to other communities, sometimes people will walk away; they will not fight back. But most of the time, Sikh people do not walk away; they will defend themselves.

Mr. McCauley: To follow up on that, it seems to me that the struggle against racism here has become highly politicized. Mr. Stanley made an incredible statement, in my opinion, when he said that the major cause of racism is the Government of British Columbia. A group called the East Indian Defence Committee has made the statement that at the beginning of

[Translation]

n'ont aucun droit d'être dans ce pays. On peut le constater par les pratiques appliquées dans une certaine mesure par divers autres éléments dans notre société. Par exemple, il y a très peu de journalistes indo-canadiens. Vous ne verrez jamais d'Indo-canadiens dans la publicité ou dans les médias.

M. Gill: J'aimerais ajouter autre chose. Les Gurkhas, les Sikhs, s'entraînaient à se battre pour défendre l'empire britannique. Au cours de la première grande guerre 80 000 Sikhs ont défendu l'empire britannique et des milliers d'entre eux furent tués. Au cours de la deuxième grande guerre, la même chose s'est produite. Historiquement, les Sikhs sont militants et ne resteront pas passifs devant les insultes, ils résisteront, ils réagiront et répliqueront. C'est pourquoi ils attirent parfois l'attention, c'est l'une des principales raisons. Si vous regardiez l'histoire, vous constaterez que tous les Sikhs qui ont immigré au Canada avaient un passé militaire, ils avaient été soit dans les forces de police ou autre chose. En 1908 lorsque le peuple Sikh construisit un temple ici, il pensait qu'étant donné qu'ils avaient été loyaux à l'empire britannique, qu'ils s'étaient battus à leur côté et ils avaient aidé à étendre l'empire britannique, qu'ils seraient bien traités. Ils ont constaté que les choses étaient très différentes. Ils avaient l'habitude d'endosser l'uniforme pour demander un emploi et les gens se moquaient d'eux. En 1908, devant un temple Sikh de la quatrième avenue, ils prirent tous les uniformes en firent un tas et y mirent le feu. Ce fut leur première protestation. Ensuite, il y eut l'autre parti, le parti révolutionnaire, qui vint par après pour libérer l'Inde. Environ 1 500 personnes se rendirent en Inde afin de travailler avec la révolution pour l'indépendance de l'Inde. Lors de l'incident de Romagata Maru, le navire n'a pas pu accoster même s'il y avait des sujets britanniques à son bord. Cela fait aussi partie de leur histoire. Toutes ces choses sont donc arrivées au peuple aussi par le passé ou aux Indo-canadiens dont la majorité sont des Sikhs.

M. McCauley: Selon vous, y a-t-il un lien direct entre le militantisme Indo-canadien et le racisme à leur endroit?

M. Gill: Je dirais que le seul lien direct c'est que les gens sont formés à défendre leurs droits, à riposter. Le peuple Sikh a subi l'oppression pendant plus de 200 ou 300 ans et il ne peut plus endurer cela. C'était un peuple pacifique, et cela n'a pas fonctionné. Finalement, on est arrivé au principe Sikh à savoir que vous devez vous battre pour vos droits. Si vous devez porter l'épée, alors faites-le. Défendez votre dignité et vos droits. C'est ce que les gens feront. A l'occasion c'est clairement ce qui se produit. Comme l'a dit Tim Stanley au sujet du racisme dans d'autres communautés, parfois les gens tournent le dos sans riposter. Mais la plupart du temps les Sikhs ne tournent pas le dos, ils se défendent.

M. McCauley: Pour faire suite à cela, il me semble qu'ici la lutte contre le racisme est devenue très politisée. À mon sens, M. Stanley a fait une déclaration incroyable lorsqu'il a dit que le gouvernement de la Colombie-Britannique est la principale cause de racisme. Un groupe appelé *East Indian Defence Committee* a déclaré qu'au début des années 1970 l'État a

[Texte]

the 1970s the state tried to organize the criminal Hitlerite gang called the Western Guard. If my observation is accurate, do you think that is a good thing or a bad thing? Does the politicization of the struggle enhance the struggle, or tend to destroy it?

Mr. Stanley: Mr. McCauley, if I may, I would like to say first of all that we have profound differences with the organization you referred to. What we were referring to, and I can quote almost directly from Dr. Charles Paris, who was the former chairperson of the British Columbia Human Rights Commission before he was fired, who said that human rights legislation is a symbolic statement of where the state stands on issues of discrimination and racism. And as he said that the B.C. government has also made a symbolic statement of where it stands and it is no longer where it used to stand. It is in that sense that it is a major cause of racism in B.C. today. We are already beginning to have cases where people, because other forms of recourse are not open to them, are experiencing discrimination. There is a case we are looking into right now, for example, involving a rental agency which apparently is not going to allow in Indo-Canadians and other minority groups.

• 1025

On the question of the politicization of the fight against racism, we believe that it is a political question in the sense of the basic issues of human rights and equal access to benefits of Canadian society. I mean, surely there is no political issue more important than that. I think our organization has played some role in making it into a political issue. Let me turn the question around. Would this inquiry be happening, if it were not a political issue? So we see that basically as neither a good thing or a bad thing, but merely as a reflection of reality.

Mr. McCauley: But, to go back to my question, would you then advocate that visible minority groups across the country organize in a militant political sense to address their grievances?

Mr. Stanley: Yes, we would. But we believe that alone is not enough. I think it is important to work with other communities and to bridge the gap between different communities, but we would advocate that minority communities organize in protection of their rights.

Mr. McCauley: Do you think that would be effective?

Mr. Stanley: Whether or not it would be effective depends, I think, in part on the extent to which they build support outside of their communities, and the extent to which they do organize themselves as a political force. I think for many communities, there is no choice but to do that.

Mr. Gill: It could be effective, I might add, if they do like the B.C. Organization to Fight Racism did here in B.C. We built alliances with the trade union movement; we built alliances with church groups, we built alliances with commu-

[Traduction]

essayé d'organiser une bande de criminels hitlériens appelée Western Guard. Si mon observation est juste, pensez-vous que c'est une bonne chose ou une mauvaise chose? Est-ce que la politisation de la lutte alimente celle-ci ou tend à la détruire.

M. Stanley: Monsieur McCauley, je dirais d'abord que nous avons des divergences profondes avec l'organisation à laquelle vous faites allusion. Ce à quoi nous faisons allusion—et je peux presque citer directement le dr Charles Paris, qui était président de la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique avant d'être remercié, qui disait que la Loi sur les droits de la personne était une déclaration symbolique quant à la position de l'État sur la question de discrimination et de racisme. Et comme il l'a dit également, le gouvernement de la Colombie-Britannique a également fait une déclaration symbolique sur sa position et elle est différente de ce qu'elle était auparavant. Dans ce sens, c'est une cause principale de racisme en Colombie-Britannique de nos jours. Nous commençons déjà à avoir des cas où des gens souffrent de discrimination parce qu'il n'y a pas d'autres recours à leur disposition. Par exemple nous étudions le cas d'une agence de location qui apparemment refuse les Indo-canadiens et les autres minorités.

Pour ce qui est de politiser la lutte contre le racisme, nous croyons que c'est une question politique pour ce qui est des droits fondamentaux de la personne et de l'égalité d'accès aux avantages de la société canadienne. Je veux dire qu'il n'y a certainement pas de question politique plus importante que celle-là. Je pense que notre organisation a joué un certain rôle dans la politisation de cette question. Je pose la question autrement. Cette audience aurait-elle lieu si ce n'était pas une question politique? Fondamentalement nous ne voyons pas cela comme étant bon ou mauvais, mais simplement comme un reflet de la réalité.

M. McCauley: Pour revenir à ma question, préconiserez-vous que les groupes des minorités visibles par le pays s'organisent de façon militante sur le plan politique pour s'occuper de leurs griefs?

M. Stanley: Oui, nous le préconiserions. Mais nous croyons que cela n'est pas suffisant. Je pense qu'il est important de travailler avec d'autres communautés et de combler l'écart entre les différentes communautés, mais nous préconiserions que les communautés minoritaires s'organisent pour la protection de leurs droits.

M. McCauley: Croyez-vous que cela serait efficace?

M. Stanley: L'efficacité dépendrait en partie de la mesure où ils obtiendraient des appuis à l'extérieur de leur communauté et où ils s'organiseraient eux-mêmes en tant que force politique. À mon avis, pour bon nombre de communautés, il n'y a pas d'autre choix.

M. Gill: J'ajouterai que cela pourrait être efficace si elles faisaient comme la B.C. Organization to Fight Racism a fait en Colombie-Britannique. Nous avons conclu des alliances avec le mouvement syndical nous avons conclu des alliances

[Text]

nity organizations. Whenever we go to any demonstration, it has been supported by at least 50 to 60 outstanding respectable organizations.

Mr. McCauley: But you have a history of battles with the People's Front as well, do you not?

Mr. Gill: Well, People's Front, I may add, is not a history to fight with the B.C. people; it is a history to disrupt any people's movement anywhere—not only in Toronto but also in Vancouver. There have been six or seven attacks made by them on different organizations. We are not alone. But because of our strength we have told them that they cannot intimidate us. Now they have learned their lesson, because they have lost all the support that was there. Any time they have a demonstration, there are only 9 to 10 people—20 people at the most. They have lost their support and respectability for that reason.

Mr. McCauley: Mr. Stanley, do you want to say something?

Mr. Stanley: I think Mr. Gill has basically said what I wanted to say. The confrontations we had with the People's Front were not of our choosing. They were rather the People's Front which came along and attacked our members, sending one to the hospital with a fractured skull, who required four hours of emergency surgery to save his life. There are still some cases outstanding, as a result of that, in terms of civil suits and so forth. This particular group, the People's Front, we believe has nothing to do with fighting racism. It is basically a group which is a front group for an organization called the Communist Party of Canada, Marxist-Leninist, which has a history... The Mayor of Vancouver denounced them as a gang of political thugs in using brown-shirt tactics. Let me say again that it was not a situation of our choice.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley, Mr. Stanley. We go now to Mr. Mitges.

• 1030

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

In your opinion, is there a correlation between the worsening of discriminatory treatment against minorities and the downward trend of our economy, which has caused a surplus of the workforce and a downgrading of the jobs?

Mr. Gill: Certainly I believe there is competition for fewer jobs. Many people are competing. If some ethnic minority person or Indo-Canadian gets a job, then of course other people get upset. It is illogical. Historically, racism has also been used as a tool to divide the working people, and some employers can successfully do so in this type of recessionary times. Also, it has been used by racist organizations as a very simplistic question, saying we are jobless, we are unemployed, because the ethnic minority people are here. So they try to incite hatred among white Canadians against the ethnic minority people.

[Translation]

avec les groupes religieux, nous avons conclu des alliances avec les organisations communautaires. Chaque fois que nous avons organisé une démonstration, elle a bénéficié de l'appui d'au moins 50 à 60 organisations respectables.

M. McCauley: Mais avec le *People's Front*, vous avez également une histoire de lutte, n'est-ce-pas?

M. Gill: Bien, j'ajouterai que *People's Front* n'est pas là pour lutter avec les gens de la Colombie-Britannique, il existe pour démembrer toute organisation n'importe où... pas uniquement à Toronto mais aussi à Vancouver. Ils ont effectué six ou sept attaques contre différentes organisations. Nous ne sommes pas les seuls. Mais à cause de notre force, nous leur avons dit qu'ils ne nous intimidaient pas. Maintenant ils ont appris leur leçon, parce qu'ils ont perdu les appuis qu'ils avaient. Chaque fois qu'ils organisent une manifestation, il n'y a que neuf ou dix personnes, vingt au plus. C'est pour cette raison qu'ils ont perdu leur appui et leur respectabilité.

M. McCauley: Monsieur Stanley, voulez-vous dire quelque chose?

M. Stanley: En gros, je pense que M. Gill a dit ce que je voulais dire. Ce n'est pas nous qui avons choisi d'avoir des confrontations avec *People's front*. Ce sont plutôt eux qui ont attaqué nos membres, dont l'un a été hospitalisé avec une fracture du crâne, ce qui a demandé quatre heures de chirurgie pour sauver sa vie. Suite à cela il y a toujours des causes pendantes, des poursuites au civil et ainsi de suite. Selon nous ce groupe de *People's Front* ne fait rien pour combattre le racisme. C'est plutôt un groupe qui sert de paravent à une organisation appelée le Parti communiste du Canada, Marxiste-Léniniste, qui a une longue histoire... Le maire de Vancouver les a dénoncé comme étant une bande de fiers à bras politiques utilisant des tactiques fascistes. Je le répète, ce n'est pas nous qui avons choisi cette situation.

Le président: Merci, monsieur McCauley. Monsieur Stanley. Nous passons maintenant à M. Mitges.

M. Mitges: Merci, monsieur le président.

Existe-t-il un rapport à votre avis entre l'aggravation de la discrimination raciale et la baisse de la conjoncture qui provoque un excédent de la demande d'emploi par rapport à l'offre?

M. Gill: Il est évident qu'il est difficile de trouver du travail. Lorsqu'une personne appartenant à une minorité ethnique ou un Indo-canadien obtient du travail, il y en a qui sont furieux même si c'est tout à fait illogique. Le racisme a toujours servi à diviser les travailleurs et certains patrons sont passés maître dans l'art de s'en servir. En outre certaines organisations racistes prétendent que le chômage est provoqué par les immigrants et suscite ainsi la haine raciale à leur encontre.

[Texte]

As we all know, the recession is not caused by the ethnic minority. It is a very complex issue. It is a totally different issue from what the Ku Klux Klan people and the other people might propagate.

Mr. Mitges: Okay.

Mr. Stanley: Beyond that, Mr. Mitges, I think there is a relationship between increasing racism and higher unemployment. Part of the element in that has been the failure of governments in Canada to explain to the people of Canada what the causes of unemployment are, so many people, in searching around for reasons for their being unemployed, grab the first thing that comes to mind, and particularly when you have organizations like the Ku Klux Klan actually inciting this kind of thing.

Mr. Mitges: My second question is that during our travels across the country we have been told on several occasions that it is the people who motivate changes, not governments. In this respect, how do you perceive the role of the churches in ameliorating relations between all Canadians, regardless of their racial origin? Can they do more in this respect, and should they be doing more in this respect?

Mr. Gill: One of the recommendations has been educational campaigns. I think government has its role to play. Also, laws with teeth will help to make people understand. I know very quickly when I hit a school zone that I should slow down. I think law itself can serve as an educational tool for people not to discriminate against other people, because there is a law.

Mr. Mitges: What do you think the role of the churches should be in ameliorating better conditions?

Mr. Stanley: I think, Mr. Mitges, the response varies from church to church and from individual minister to minister. I am aware of ministers who have preached from the pulpit against racism. One minister I know is working on a biblical, scriptural interpretation against racism.

I think in general the churches, like other institutions in our society, have to do much more in recognizing the existence of the problem and educating the people of this country against this kind of thing. I do not think, in that sense, the churches are particularly better or worse than other institutions.

Mr. Mitges: They could be a lot better.

Mr. Stanley: Yes.

Mr. Gill: You probably know the position of fundamentalists on this issue. We are aware that here in the Aldergrove area the Ku Klux Klan people have been meeting in the basement of one church.

As Tim Stanley said, the churches have to preach humanity and equal values to all people; and those churches can definitely play a very good role. Some of the Lutheran churches met with me last year, about 20 ministers, and definitely told me that they would like to see me come to their congregations and tell of the plight of Indo-Canadians, tell what racism means to them; what it is all about. But some of them were afraid to allow me to speak to their congregations because there could be nasty incidents. They were very aware that racist people are there in their congregations, and they

[Traduction]

Or, nous savons tous que le problème du chômage est extrêmement complexe et qu'il n'a rien à voir avec ce que les adeptes du Ku Klux Klan prétendent.

M. Mitges: D'accord.

M. Stanley: Mais il existe bien un lien entre la recrudescence du racisme et le chômage. Ce phénomène serait dû en partie au fait que le gouvernement n'a rien fait pour expliquer les causes réelles du chômage, si bien que certaines personnes trouvent plus simple de chercher des boucs émissaires, d'autant plus que des organisations comme le Ku Klux Klan les y incitent.

M. Mitges: Lors de notre périple à travers le pays, on nous a dit que le changement doit être conduit par les citoyens et non pas par l'État. Dans ce contexte, pensez-vous que les églises pourraient faire davantage pour améliorer les relations raciales.

M. Gill: Il faudrait effectivement entreprendre des campagnes d'information, domaine dans lequel le gouvernement pourrait jouer un grand rôle. Il faudrait également renforcer les lois. Tout le monde sait qu'il faut ralentir quand on approche d'une école et de la même façon, la discrimination diminuerait peut-être si c'était interdit par la loi.

M. Mitges: Qu'est-ce que les églises pourraient faire à votre avis pour améliorer la situation?

M. Stanley: Cela dépend des églises et des ministres du culte. Certains d'entre eux ont prêché contre le racisme et j'en connais un qui cite les écritures saintes pour fustiger le racisme.

Les églises doivent commencer par admettre qu'un problème existe et ensuite elles pourront chercher à l'extirper. À cet égard, les églises sont à la même enseigne que d'autres institutions.

M. Mitges: Elles pourraient donc faire mieux.

M. Stanley: Certainement.

M. Gill: Vous connaissez certainement la position des fondamentalistes à cet égard. Ainsi dans la région d'Aldergrove, le Ku Klux Klan s'est réuni dans le sous-sol d'une église.

Les églises devraient commencer par prêcher l'universalité des valeurs humaines. L'an dernier, j'ai discuté avec une vingtaine de pasteurs luthériens qui m'ont dit que ce serait une bonne chose si je pouvais venir prendre la parole devant leur congrégation pour leur expliquer la situation des Indo-canadiens, notamment du racisme auquel ils se heurtent chez nous. Toutefois certains d'entre eux m'ont dit qu'ils craignaient des réactions hostiles de la part de membres racistes de leur congrégation. Quoi qu'il en soit, ils m'ont assuré qu'ils essaieraient de faire passer le message.

[Text]

were quite fearful. But they met with me by themselves, 20 of them and they said they would try to send this message across to their people.

So that is the way the situation is. The World Council of Churches can take a very good stand, just as churches here took a very positive stand. If that happens, and the whole council sends the message on, that could be very, very helpful.

Mr. Mitges: Thank you. I agree with you.

• 1035

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

Mr. Robinson, we have substantially exceeded our time. With the permission of the committee, I can perhaps permit you one question.

An hon. Member: You need unanimous consent.

Mr. Robinson (Burnaby): I would not dare to ask for that.

Mr. Chairman, I would like to thank the committee for your indulgence, and I will be brief.

Certainly I would commend your organization, the B.C. Organization to Fight Racism. As a British Columbia member of Parliament, I am very aware of the outstanding work you have done, both as an organization and, if I may say so, Mr. Gill, the work you personally have done in this area. I also have had, as a representative of an urban metropolitan Vancouver constituency, many examples drawn to my attention of racism. I just want to underline the points you have made, that you are not exaggerating at all. When I have a young woman come to my office...

The Chairman: Mr. Robinson, I am in the position, and you have put me in it, of the Speaker of the House. We are at the end of the question period. The questions have to be short and precise, and the answers have to be the same. So I invite you to move away from your preamble and get to your question.

Mr. Robinson (Burnaby): Mr. Chairman, I will be brief. I was going to give an illustration that led to a question, but I will go directly to my question, which concerns the implications of the abolition of the enforcement mechanism for human rights protection in British Columbia.

I wonder whether you could indicate, in light of the abolition of the Human Rights Commission, in light of the abolition of the rentals man, in light of cutbacks in legal aid, the extent to which this has, in fact, resulted in an increase in racially motivated attacks. Of course, the problem being that people are aware of the fact that there is no effective enforcement mechanism. Have you, or your organization, witnessed any increase in these attacks? If so, perhaps you could give examples to the committee.

The Chairman: Mr. Gill, I think in fairness, we have heard your evidence already that in fact there is an increase and that you related it directly to the absence now of the Human Rights Commission. But if Mr. Robinson wants it on the record, you can confirm again that that is the case and give us one example.

[Translation]

Le conseil mondial des église a pris position à ce sujet comme ont fait d'autres églises. Si toutes les églises le font, il y aura peut-être du progrès.

M. Mitges: Merci beaucoup. Je suis tout à fait d'accord avec vous.

Le président: Merci monsieur Mitges.

Nous avons déjà largement dépassé notre temps mais si tout le monde est d'accord, je donnerai la parole à M. Robinson.

Une voix: Il faut le consentement unanime.

M. Robinson (Burnaby): Je ne l'exige certainement pas.

Monsieur le président je serai bref.

Je tiens à féliciter l'organisation pour la lutte contre le racisme en Colombie-Britannique. En ma qualité de député pour cette province, je suis bien placé pour savoir que votre organisation ainsi que vous-même monsieur Gill avez fait un excellent travail dans la région. On m'a d'ailleurs signalé de nombreux cas de racisme dans ma circonscription urbaine de Vancouver. Je peux donc attester que vous n'avez nullement exagéré.

Le président: Je vous demanderais monsieur Robinson d'être aussi bref que possible car nous avons épuisé en principe notre temps. Veuillez donc passer outre au préambule et poser immédiatement vos questions.

M. Robinson (Burnaby): Monsieur le président, je serai bref. J'allais donner un exemple, mais puisque vous insistez, je vais poser immédiatement une question concernant la suppression de la Commission des droits de l'homme de la Colombie-Britannique.

Pourriez-vous me dire dans quelle mesure la disparition de cette Commission a encouragé une recrudescence du racisme, les gens se rendant compte qu'il n'existe plus de moyens pratiques pour réprimer le racisme. Pourriez-vous nous citer quelques exemples.

Le président: M. Gill a déjà expliqué qu'il existe un lien direct entre la recrudescence du racisme et l'abolition de la Commission des droits de l'homme. Mais puisque M. Robinson insiste, vous pourriez peut-être nous citer encore un exemple.

[Texte]

Mr. Gill: Last week we got five complaints. We investigated three of them of a serious nature where one person went with a shotgun to the other person's home and threatened them, and also threatened their children who go on the street and they are scared to go to school. Three months ago he pulled a knife. So what I would like to end quickly with is that these incidents start from egg throwing, rock throwing, and if not attended to or dealt with, then they go to fire bombing and murder.

And when Paulson Gill, for example, has been here in B.C., none of... in the communities, even of our organization institution, is immune to racism. I will give you one example where in the Mueller murder case, the judge ordered banning of the evidence when the prosecution asked the culprit about his tolerance of other races. The judge banned that evidence, that they could not say... the white people kill one young man, Paulson Gill, the judge banned that evidence, that the prosecution cannot explore his behaviour towards other races and what his toleration is to other ethnic minority groups. That is another example of a judge who has to be impartial. So we are not really immune, everybody is affected with those things, what is happening around us.

Mr. Robinson (Burnaby): Thank you, Mr. Chairman, for displaying the same high degree of impartiality as the Speaker of the House.

The Chairman: Mr. Robinson, I do not know what we did without you.

Mr. Gill and Mr. Stanley, thank you very much for coming before the committee. I would ask you to hold your places for just a moment so your photographer can take a photograph of you at table. I think they want it for your publication.

I would like to express the thanks of the committee for your having provided us with the information that you brought to us this morning.

I will entertain a motion by someone at table for the inclusion, as an exhibit, of the materials you left with us. Moved by Mr. Paproski, seconded by Mr. McCauley.

Some hon. Members: Agreed.

• 1040

The Chairman: That material will form part of our record and will be used by us in the preparation of our report. It appears that the photograph has been taken. Thank you very much.

Could I now call on our next witnesses, please: Mayor Tom Mason of Williams Lake and Chief Arthur Dick.

Welcome, Mayor Mason. I would like to thank you for your attendance before the committee this morning. We have had distributed among the committee members a copy of the presentation you wish to make. I would like to invite you to proceed with that now, asking you, if at all possible, to afford us the opportunity at the end of the submission to ask some questions. We have found this to be a most productive period in our sittings to date.

His Worship Mayor Tom Mason (City of Williams Lake): Thank you very much. I am certainly happy to have with me

[Traduction]

M. Gill: Sur les cinq cas qu'on nous a signalés la semaine dernière, nous avons vérifié trois parmi les plus graves. Ainsi un homme, armé d'un revolver, est venu menacer les membres d'une famille, y compris les enfants qui ont maintenant peur de se rendre à l'école. Il y a trois mois, il les avait menacés d'un couteau. On commence par lancer des oeufs pourris ou des pierres et si personne n'intervient, cela finit par des bombes incendiaires ou même parfois des meurtres.

Personne ne peut se prétendre immunisé contre le racisme. Ainsi dans l'affaire du meurtre de Paulson Gill, le juge a rejeté les témoignages lorsque l'avocat représentant le Ministère public a demandé à l'inculpé quelle est son attitude envers des personnes d'autres races. Donc dans ce cas d'un meurtre commis par des blancs, le juge a rejeté les dépositions de témoins à charge et a interdit aux avocats du ministère public d'essayer de jeter de la lumière sur l'attitude raciale de l'inculpé. Or les juges en principe devraient être impartiaux. Donc personne n'est à l'abri du virus du racisme.

M. Robinson (Burnaby): Je vous remercie monsieur le président de votre impartialité, aussi notoire que celle de la présidence de la Chambre.

Le président: Monsieur Robinson qu'est-ce qu'on ferait sans vous.

Je vous remercie, messieurs, de votre comparution. Vous pourriez peut-être rester là un moment pour permettre aux photographes de prendre quelques photos destinées à votre publication.

Au nom des membres du Comité, je vous remercie de nous avoir donné tous ces renseignements.

Quelqu'un voudrait-il bien proposer que les documents apportés par les témoins soient annexés au compte rendu de la réunion? Proposé par M. Paproski, appuyé par M. McCauley.

Des voix: D'accord.

Le président: Ces documents figureront donc dans nos comptes rendus et seront utilisés lors de la rédaction de notre rapport. Je vois que la photo a été prise. Merci beaucoup.

Je donne maintenant la parole au maire Tom Mason de Williams Lake et au chef Arthur Dick.

Bienvenue M. le maire et merci d'être venu. Le texte de votre allocution a été remis aux membres du Comité. Vous avez la parole et je vous demanderais dans la mesure du possible de nous laisser un peu de temps pour pouvoir vous poser des questions. La réunion d'aujourd'hui a été une des plus intéressantes.

Son honneur le maire Tom Mason (ville de Williams Lake): Merci beaucoup. Je suis très heureux que le chef de la bande

[Text]

the Chief of Alkali Lake Band. I refer to his band in my comments and I realize that I suggest you should go and visit them, but I thought I would bring the chief along because I will let him tell you about what he is doing.

I do not want anyone to think I am saying there is no racism, because that is not true at all. I am glad I do not live in a city where the situation we have just heard here in this report takes place, because I would hate it, and I would have no part of it, and it would not make me very happy.

I am dealing more with this document here which is a report on Williams Lake and so I will just go into my little talk immediately, recognizing that I am saying this report here is subjective. There are a lot of things in it that I think maybe create more harm than good. With that I will just start off.

I am the Mayor of Williams Lake and I am here for two reasons, the first being that I did not appreciate my city's being involved in national headlines as a hotbed of racism or words to that effect. The second reason is that I thought I might be able to assist in solving the problem.

In dealing with the report itself which I had not seen and did not get a copy of until about two months after the derogatory headlines were printed, I noticed the first paragraph in the conclusion, and I quote:

In Williams Lake, race relations between the community at large and members of the Indo-Canadian community appear, on the surface, better than average when compared to some other northern B.C. communities.

I am happy about that; hence my opening remarks when I mentioned I am glad I am not in the same situation as some of these others.

Then it continues:

However, respondents have cited a number of racially-motivated acts against the Indo-Canadian community. Overt acts of racism such as the ones listed below have become part of the town's history and folklore.

You know, I do not like that type of wording very much. It lists quite a few items there: the arson at Sikh Temple; gunshots fired at the Sikh Temple; damage to a vehicle at Lac La Hache, and a fight between two high school students in 1982. At the time of the arson at the Sikh Temple the total value was \$15,000., and I am glad that Mr. Sandhu, who is the head of the Sikh Temple, will be speaking later. He can maybe counter what I am telling you, so you can have a direct response to what I am saying. However, the report does not indicate at this point, and to keep the matter in perspective, that the United Church at the same time the report was written had been totally destroyed at a cost of about \$400,000; and also for the information of the hearing the Cariboo Bethel Church was destroyed and cost approximately \$500,000 to rebuild. An 11-year-old boy was the cause of the United Church's being destroyed by fire.

[Translation]

du lac Alkali ait accepté de m'accompagner. J'allais justement vous proposer de leur rendre visite sur place, et puis je me suis dit que ce serait peut-être plus simple si le chef venait avec moi ici pour vous expliquer son action.

Je ne prétends pas qu'il n'y ait pas de racisme chez nous, car ce serait contraire à la vérité. Néanmoins, je puis vous assurer que la situation n'est de loin pas aussi grave que celle qu'on vient d'évoquer et je suis bien content de ne pas vivre dans cette ville.

C'est le rapport sur Williams Lake qui m'amène ici bien entendu. Ce rapport est subjectif à mon avis et risque de faire dans certains cas plus de tort que de bien.

Je suis venu ici en ma qualité de maire de Williams Lake car je n'apprécie guère que ma ville ait fait la manchette des journaux qui l'accusent d'être un foyer de racisme. J'espère que ma présence parmi vous permettra de résoudre en partie du moins le problème.

Le premier paragraphe de la conclusion de ce rapport dont entre parenthèses j'ai obtenu un exemplaire il n'y a que deux mois environ est libellé comme suit:

Les rapports entre les habitants de Williams Lake et les canadiens originaires de l'Inde sont à prime abord meilleurs que ceux que l'on trouve dans d'autres agglomérations du nord de la Colombie-Britannique.

Tant mieux et c'est pourquoi j'ai dit que j'étais heureux de ne pas être à la même enseigne que d'autres.

Le rapport poursuit comme suit:

Cependant les personnes ayant répondu au questionnaire ont fait état d'un certain nombre d'incidents racistes dont des canadiens originaires de l'Inde ont été les victimes. Des incidents de caractère manifestement raciste comme ceux énumérés ci-dessous font désormais partie de l'histoire de la ville.

Ce genre de phrases ne me plaît pas du tout. On y énumère entre autres un incendie volontaire dans le temple Sikh, des tirs de révolver contre le temple Sikh, des dégâts causés à une voiture au lac La Hache et une bagarre entre deux étudiants du secondaire en 1982. L'incendie volontaire du temple Sikh a provoqué des dégâts pour un montant global de 15 000 dollars; M. Sandhu, résident du temple Sikh aura d'ailleurs l'occasion de vous en parler. Il se fera certainement un plaisir de me corriger si je me trompe. Je vous ferai cependant remarquer que le rapport s'abstient de mentionner qu'en même temps que le temple Sikh, il y a eu un incendie volontaire dans l'église unie provoquant des dégâts de 400 000 dollars ainsi que dans la Cariboo Bethel Church où les dégâts se sont montés à 500 000 dollars environ. L'Eglise *United Church* fut détruite par un incendie à cause d'un petit garçon de 11 ans.

[Texte]

[Traduction]

• 1045

Now if one wanted to gain recognition, one might immediately conclude that Christians are being victimized in Williams Lake, but nothing could be further from the truth. It is my opinion that my community may have a greater spiritual commitment than most communities, which I had suggested in the report was the reason for a generally greater acceptance of minorities.

Gunshots fired at the Sikh Temple: This was one incident apparently, and this was probably a night that the street lights got a break. This is a common vandalism, but it would be unwise to pin a racist intent on one act without first finding out what else had been shot at.

Damage to a vehicle in Lac La Hache: It is hard to believe one incident, 35 miles from our city, should hold an important role in the report as to appear in the conclusion to establish there is racism. It is harder to believe that a fight between two high school students in 1982 should be considered an indication of racism. As an ex-schoolboy, fights among boys are not uncommon and the causes are numerous. With such a very large Sikh population, I am overjoyed to hear that it was only one occasion—two boys fought in 1982. I should congratulate the youth on their tolerance of both races.

Ministerial association: On page 55, a self-appointed spokesman who is often found beating the drums of causes, which one may consider questionable, indicates it is racism that has caused the Williams Lake Ministerial Association to delay by two years the placing of the Sikh Temple name on a sign at the entrance to the city, and also bemoans the fact that temple representatives are now allowed to join the ministerial association.

The constitution of the ministerial association demands that the Apostle's Creed is the criterion for membership, and it goes as follows:

I believe in God, the Father Almighty, Maker of Heaven and Earth, and in Jesus Christ, His only Son.

Not only would it be embarrassing and out of order for a Sikh to stand and say the Creed, but also Mormons, Jehovah's Witnesses and a multitude of other religious cults are excluded from ministerial associations of Christian churches, churches who accept the Lord Jesus Christ as the Son of God.

Had there been an interfaith association, it would have been different. Any faith, regardless of origin, may join.

The whole of page 55 deals with the apparent racist attitude of Williams Lake churches, but little emphasis is made of Dr. Aziz Khaki, the President of the Inter-Faith Society of British Columbia, when he states that he felt the Ministerial Association of Churches would be justified on the grounds that they are a group of Christian churches only.

It is my opinion that we have an uninformed person voicing opposition to the church association's position and causing the minority to believe racial prejudice is the reason. This is the

Maintenant, on pourrait en conclure immédiatement que les chrétiens de Williams Lake sont des victimes, or, rien n'est moins vrai. Personnellement, j'ai l'impression que les gens de ma communauté sont spirituellement plus engagés que la plupart des gens et, dans le rapport, j'observe que c'est peut-être la raison pour laquelle les minorités sont mieux acceptées.

Bombes incendiaires jetées sur le temple Sikh: C'est un incident isolé, apparemment, probablement un soir où les réverbères étaient en panne. C'est du vandalisme ordinaire, mais on aurait tort de l'attribuer au racisme sans chercher à savoir sur quoi d'autre on avait tiré en même temps.

Domage à un véhicule au lac La Hache: Il est difficile de croire qu'un seul incident, à 35 milles de notre ville, mérite d'être considéré comme un acte de racisme dans la confusion du rapport. Il est difficile de croire que deux étudiants d'école secondaire qui se battaient en 1982 sont une indication de racisme. J'ai été moi-même écolier, et je sais que les garçons se battent souvent pour toutes sortes de raisons. La population sikh dans la région est importante et, pour ma part, le fait qu'il n'y ait eu qu'un seul incident entre deux garçons en 1982 m'a semblé d'excellente augure. Je devrais féliciter les jeunes des deux races pour leur tolérance.

Association confessionnelle: À la page 55, un grand défenseur bénévole de grandes causes qui sont parfois douteuses, prétend que c'est par racisme que l'Association confessionnelle de Williams Lake a attendu deux ans pour ajouter le nom du temple Sikh sur une pancarte à l'entrée de la ville. Il déplore également que les représentants du temple soient maintenant autorisés à s'inscrire à l'Association confessionnelle.

La constitution de l'Association confessionnelle exige que le credo des apôtres soit respecté, et il se lit comme suit:

Je crois en Dieu, tout-puissant, créateur du ciel et de la terre, et en Jésus-Christ, son fils unique.

Non seulement serait-il embarrassant pour un Sikh de se lever et de réciter le credo, mais les Mormons, les Témoins de Jehovah et toute une série de cultes religieux sont exclus des associations confessionnelles des Églises chrétiennes qui reconnaissent en Jésus-Christ le fils de Dieu.

S'il s'était agi d'une association multiconfessionnelle, les choses auraient été différentes. Toute croyance, quelle que soit son origine, peut y appartenir.

Toute la page 55 est consacrée au racisme prétendu des églises de Williams Lake, mais on parle très peu du Dr Aziz Khaki, président de la Société multiconfessionnelle de Colombie-Britannique qui déclare que la position de l'Association confessionnelle des églises serait justifiée dans la mesure où cette association regroupe uniquement des églises chrétiennes.

A mon avis, voilà une personne mal informée qui s'oppose à l'association confessionnelle et encourage les minorités à croire que la position de l'association est fondée sur du racisme. C'est

[Text]

type of attitude that fosters hate for each other. The public also is not aware that the temple's request is not justified, and the ministerial association's refusal is justified. If the individual contacted had brought forward the idea of having two signs, one saying Christian churches and one saying other churches, this problem could not be cited as evidence and true brotherly love would prevail.

It is not my intention to comment on some of the remarks which individuals have made. Doubtless they have made them. I have a strong feeling that the writer of the report, while accurately stating that race relations are better than in most northern communities, has worked very hard to cause the uninformed reader to conclude that there is racism rife in the community, which in turn may have justified the offensive headline which I spoke about in the beginning.

A section of the report, pages 23, 24, 25, with the exception of the opinion of the chiefs, whom I respect, is totally erroneous. It is entitled "The Troopers".

Who are these people who claim to be friends of the Indians? As a group type home they have been evicted from two reservations for conduct which was to the detriment of Indian people. I am informed that police records will indicate that they have been convicted many times for bootlegging, possession of marijuana and many other offences, and hardly qualify as evidence of the welfare of native Indian people.

It is generally accepted in our community that many of the unfortunate natives who live in a permanent state of alcoholism, induced by everything from Lysol, lemon extract to wine, are a life-support to the Troopers' hierarchy, whose only aim is to keep them in a state where their monthly cheques are not prudently spent.

Referring to page 18, there is the following quotation:

• 1050

In the past three years, in this area alone, there has been up to twelve suicides among the native people. In one case, three members of the same family have committed suicide in a two years' period. The crowded housing situations on the reserves where there might be up to five family units sharing the same house, have contributed to alcoholism, physical violence, and sexual harassment.

I question if the problems indicated are the cause of alcoholism or whether alcoholism is the cause of the other problems. I justify this question by using the Alkali Lake Reserve as an example.

The statement was typical of the Alkali Lake Reserve 15 years ago or less—the first step to what they are today, a reserve that is probably 90% dry, busy in the industries of logging, farming, and house construction. I am told that 60% of the population of all ages go to an excellent school on the reserve.

[Translation]

le genre de choses qui encourage la haine mutuelle. Le public ne sait pas non plus que la requête du temple n'est pas justifiée et que le refus de l'association confessionnelle est justifié. Si l'on avait eu l'idée d'ériger deux pancartes, l'une avec la liste des églises chrétiennes, l'autre avec la liste des autres églises, ce problème ne pourrait être invoqué comme argument et l'amour fraternel véritable l'emporterait.

Je n'ai pas l'intention de revenir sur les observations de chacun. Je ne doute pas qu'ils les aient faites mais j'ai tout de même l'impression que l'auteur du rapport, tout en reconnaissant que les relations raciales sont bien meilleures que dans la plupart des autres communautés du nord, fait tout ce qu'il peut pour convaincre le lecteur mal informé de la présence de racisme dans la communauté. C'est d'ailleurs peut-être ce qui est à l'origine du grand titre regrettable dont j'ai parlé au début.

Il y a un chapitre du rapport qui se trouve aux pages 23, 24 et 25 et qui, à mon sens, est totalement erroné, à l'exception de l'opinion des chefs que je respecte. C'est le chapitre intitulé «La troupe».

Qui sont ces gens qui se prétendent amis des Indiens? Ils ont été expulsés de deux réserves pour avoir eu un comportement nuisible aux Indiens. On me dit que leurs casiers judiciaires révèlent qu'ils ont été reconnus coupables à plusieurs reprises de trafic d'alcool, de possession de marijuana et d'autres délits et l'on voit mal comment ils pourraient être les arbitres du bien-être des Indiens autochtones.

Dans notre communauté, on reconnaît généralement que beaucoup d'autochtones malheureux qui nourrissent leur alcoolisme avec n'importe quoi, du Lysol, à l'extrait de citron, au vin, sont une bénédiction pour les «Troopers» qui ne demandent pas mieux que de les entretenir dans cet état-là, ce qui est le meilleur moyen de s'assurer que leurs chèques mensuels sont mal dépensés.

A propos de la page 18, on y trouve la citation suivante:

Depuis trois ans, dans cette seule région, il y a eu près de 12 suicides parmi les Autochtones. Dans un cas, trois membres de la même famille se sont suicidés en l'espace de deux ans. Les graves problèmes de logement dans les réserves font que jusqu'à cinq familles partagent la même maison et, cette promiscuité aggrave les problèmes d'alcoolisme, de violence physique et sexuelle.

Je me demande si ces problèmes causent l'alcoolisme ou si c'est l'alcoolisme qui est à l'origine des autres problèmes. Si je me pose cette question, c'est à cause de la situation dans la réserve d'Alkali Lake.

Il y a 15 ans, même moins, la réserve d'Alkali Lake était un exemple typique de la situation que je viens de décrire. Aujourd'hui, la réserve est libre d'alcool à 90 p. 100, ses habitants sont très actifs dans des industries d'exploitation forestière, les cultures et la construction de maisons. On me dit que 60 p. 100 de la population de tous les âges prennent des cours dans l'excellente école qui se trouve dans la réserve.

[Texte]

I have taken out the Honourable Bell-Irving when he was Lieutenant Governor, together with Mr. Mac Norris, the President of B.C. Railway, who were very impressed, not just by the excellent dancing and singing teams, but by the general attitude and genuine friendliness. I suggest that the commission should visit Alkali Lake Reserve and see on a first-hand basis the solution to the native Indian problem, where the desire is from the native people and by the native people. The band council was not very democratic and held back the money of alcoholics, or so I understand, but they resolved the alcohol problem by the band council becoming dry, most of whom are members of Alcoholics Anonymous. Their pride and self-worth were restored.

There is one more factor to the equation, and I am not suggesting here that we are dealing with Christianity. Many of the elders and band members pray. The salmon run up the river, the grass grows in the spring, and Mother Nature, whom they appreciate, is in charge. I am suggesting they have reverted to what they did years ago before the white man came, and they are letting the spirit guide them to give up alcohol and adopt prayer. I can assure you it is a winning combination today.

I would now like to hand over for a few minutes to the chief from Alkali Lake Reserve. He will tell you all about his life. He was probably an alcoholic at the age of 10 years, and now he is the leader of a group of people I am proud to know and to visit.

Chief Arthur Dick (Alkali Lake Reserve): I come from an Indian band with a population of 417 members. The reserve is Alkali Lake, as was mentioned in Mason's report.

Back in 1972 the former chief, Andy Chelsea, knew there was a problem with the community, and that problem was alcoholism, and there had to be a solution to overcome that. That is the problem we have with many communities today. I want to address this problem, alcoholism, with the commission, the people here.

There is the question: Can the problem be overcome? This question always comes up. Does the public understand that the Indian people are not all like the people we see on the streets today? With any town you go into, does the public go with the people they see on the streets?

For example, in Williams Lake we have a large number of these street people, and not very many people have the advantage of going on the Indian reserves to see what actually is there and what is going on. This is what the public does not really see.

Why do the Indian people have these problems, alcohol problems? Why do the people end up on the street? I have written down a number of reasons. Are they really forced into the situation where they have to end up on the street? What are the problems we really see and identify on reserves?

• 1055

There are 15 different bands within the Williams Lake district who have a severe problem with alcoholism, and Alkali

[Traduction]

Lorsque l'honorable Bell-Irving était lieutenant gouverneur, je l'ai amené visiter la réserve avec M. Mac Norris, le président de B.C. Railway; ils ont été très impressionnés, pas seulement par les excellents danseurs et les chorales, mais également par l'attitude générale et l'esprit d'amitié qui règne à Alkali Lake. La commission devrait y aller pour voir d'elle-même une solution des problèmes des Autochtones qui n'est possible que lorsqu'ils sont bien motivés. Le conseil de bande n'a pas été très démocratique, il a coupé les fonds aux alcooliques, mais il a fini par résoudre le problème en commençant au conseil de bande dont la plupart des membres appartiennent aux alcooliques anonymes. Cela leur a permis de retrouver leur fierté et leur respect d'eux-mêmes.

Il y a encore un facteur dans cette équation, et je ne prétends pas parler de chrétienté. Il y a beaucoup d'anciens et de membres de la bande qui prient. Le saumon remonte la rivière, l'herbe pousse au printemps, la nature, qu'ils comprennent, contrôle tout cela. À mon avis, ils ont repris des croyances qu'ils avaient il y a des années avant la venue des Blancs, ils se laissent guider par l'esprit qui leur a conseillé de renoncer à l'alcool et d'adopter la prière. Je peux vous assurer qu'aujourd'hui, c'est la formule gagnante.

Maintenant, je vais céder la parole au chef de la réserve d'Alkali Lake. Il va vous parler de son mode de vie. Il était probablement alcoolique quand il avait 10 ans; aujourd'hui, il dirige un groupe de personnes que je suis fier de connaître et de rencontrer.

Le chef Arthur Dick (réserve d'Alkali Lake): J'appartiens à une bande indienne de 417 personnes. Notre réserve s'appelle Alkali Lake, comme le rapport Mason l'a mentionné.

En 1972, le chef précédent, Andy Chelsea, constatait que la réserve avait un très grand problème, celui de l'alcoolisme, et qu'il fallait trouver une solution. C'est un problème qu'on retrouve dans de nombreuses communautés aujourd'hui. Et c'est de ce problème, l'alcoolisme, que je veux parler aux membres de cette commission.

Voilà la question: le problème peut-il être résolu? C'est la question qui revient sans cesse. Le public comprend-il que les Indiens ne sont pas tous comme les gens qu'on voit dans les rues aujourd'hui? Quand vous arrivez dans une ville, est-ce que vous prenez pour acquis que toute la population ressemble aux gens qui traînent dans les rues?

Par exemple, à Williams Lake, il y a beaucoup de gens qui traînent dans les rues, mais très peu de personnes ont la chance d'aller dans les réserves indiennes voir ce qui s'y passe. Cela, c'est ce que le public ne voit pas.

Pourquoi les Indiens ont-ils ces problèmes d'alcool? Pourquoi les gens aboutissent-ils dans la rue? J'ai fait la liste d'un certain nombre de raisons. Sont-ils vraiment forcés d'aboutir dans les rues? Quels sont les problèmes qui existent vraiment dans les réserves et qui peuvent être identifiés?

Dans le district de Williams Lake, il y a 15 bandes différentes qui, toutes, ont de graves problèmes d'alcoolisme. Alkali a

[Text]

has proven and should be recognized as people who are concerned now that they are 90% dry, 90 to 95% dry. It has to be recognized that we are not people like the people you see on the streets today, the drunks. I was a drunk myself. I am an alcoholic but I am recovered. I have been sober now for five years and I have lived through to me what is known as hell. I have witnessed and experienced alcoholism. I have been brought up with it; I have lived it. I drank for 15 years of my life and through what I have done and what I have come through, I have learned a lot. So I ask: Why are we going through these problems? Does everybody know what alcoholism is? Do they really see that it is a problem, especially with the Indian people?

One of the problems we are faced with is that we have to deal with different types of governments. The federal government is one, and it is with the Department of Indian Affairs. They are the ones who provide dollars to the Indian people, and they do not understand the problem we have to deal with. We have to take into consideration that they are there to assist the Indian people, not help them kill off themselves, as I see it today.

Mason mentioned in his report the overcrowding of houses, the Indian community homes. Well, that is a separate problem or a different problem out of many problems we are faced with. But again, I will just carry on with what I have.

We as community leaders have identified some of the problems we are faced with. For example, we have an education program within the community. We have our own school and the grades are from kindergarten to Grade 10. We are trying as community leaders, and I, myself as chief, in every way to overcome and dilute these problems. Are there support programs to assist Indian bands with some of the problems we have to deal with? Is there support for education programs? Is there support for housing programs?

So as I mentioned, we as community leaders have to identify these problems and come up with solutions to these problems, and one is working together such as the Alkali Band is doing. The leadership is aware of the different problems and is working towards different solutions to these problems, as I mentioned earlier.

• 1100

Now that we are a community who have identified many problems because of who we are, we are not recognized as any other community. We have to let the public know there are different solutions to any problem, and there are different solutions where we as leaders of the communities have a better understanding because we are from the Indian reserves. Nobody really knows what goes on out there. I really stress the point that this commission must make it understood that we are people also, and we have to be recognized.

What the public has seen through different communities of native people out there on the street is what really, as I see it,

[Translation]

prouvé qu'il était possible de triompher de l'alcoolisme à 90, 95 p. 100. Maintenant, il faut que les gens s'aperçoivent que nous ne sommes pas comme les gens qui traînent les rues aujourd'hui, les clochards. Moi-même, j'ai été alcoolique, aujourd'hui je suis rétabli. Il y a maintenant cinq ans que je suis sobre et j'ai traversé ce qui m'a semblé être l'enfer. J'ai vu l'alcoolisme, je l'ai vécu. J'ai été élevé dans l'alcoolisme; j'ai bu pendant 15 ans de ma vie et grâce à toutes ces expériences et ces épreuves, j'ai beaucoup appris. Et je pose donc cette question: Pourquoi est-ce que nous avons ces problèmes? Est-ce que tout le monde sait ce qu'est l'alcoolisme? Se rendent-ils compte qu'il s'agit d'un problème, surtout chez les Indiens?

Un de nos problèmes, c'est que nous devons communiquer avec plusieurs paliers de gouvernements. Le gouvernement fédéral, d'une part, par l'entremise du ministère des Affaires indiennes. C'est de là que vient l'argent des Indiens, et pourtant les gens ne comprennent pas nos problèmes. Nous devons nous rendre compte qu'ils sont là pour aider les Indiens, et non pas pour les aider à se suicider, comme c'est le cas aujourd'hui.

Dans son rapport, Mason parle de la surpopulation des maisons, des maisons de la communauté indienne. Ça, c'est un autre problème, un de plus parmi tant d'autres auxquels se heurtent les Indiens. Mais là encore, je vais poursuivre mon exposé.

En tant que dirigeants de la communauté, nous avons identifié un certain nombre de problèmes. Par exemple, nous avons un programme d'éducation. Nous avons notre école qui va de la maternelle à la 10^e année. Nous essayons, moi-même en tant que chef, de surmonter et de résoudre ces problèmes. Est-ce qu'il y a des programmes pour aider les bandes indiennes à résoudre leurs problèmes? Est-ce qu'on soutient les programmes d'éducation? Est-ce qu'on soutient les programmes de logement?

Comme je l'ai dit, en notre qualité de dirigeants de la communauté, nous devons identifier ces problèmes et trouver des solutions. Une de ces solutions, c'est de travailler ensemble comme la bande alkali le fait actuellement. Les dirigeants connaissent les problèmes et ils cherchent des solutions à ces problèmes, comme je l'ai dit tout à l'heure.

Ainsi, nous sommes aujourd'hui une communauté qui a identifié un grand nombre de problèmes et qui prend conscience d'elle-même, mais pourtant, on ne nous considère pas comme n'importe quelle autre communauté. Nous devons faire comprendre au public que tout problème peut avoir des solutions différentes, et que nous-mêmes, parce que nous vivons dans les réserves indiennes, nous sommes mieux placés pour comprendre la situation. Personne ne sait vraiment ce qui se passe là-bas. J'insiste sur ce point, la commission doit absolument faire comprendre aux gens que nous sommes des êtres humains et que nous avons droit à une certaine considération.

Ce que le public voit dans les rues des communautés d'autochtones, c'est justement ce qui dessert le plus les Indiens.

[Texte]

brings out the negative attitude towards Indian people. But we are not all like the people you see out there on the street. We are no different. We have to have the same opportunities which we are trying to create at Alkali Lake right now, today, and we are only trying to prove that we are no different.

In closing, I would just like to thank you for giving me this time to say what I really think and what I really feel. Thank you.

The Chairman: Thank you, Chief Dick.

Mr. Mason.

Mayor Mason: I can only tell you from the bottom of my heart that I visit quite a lot with the chief out at his reserve, and it is a pleasure to go out there and see the attitude of the people and the way they are helping themselves. He is right when he says we do have a duty, not necessarily to do things for them, but to assist them in doing things for themselves. I think when we keep that in mind, what the chief is giving us is a little message there. I think they should be supported.

Anyway, to get back on what I was talking about, it is sufficient to say that much of the information in this document here, under "The Troopers", makes me a little sick because of its irrelevance.

The Chairman: Excuse me, Mayor. I should warn you that, if it is your intent to read the rest of your brief, we are going to end up with no time for questions. The brief will form part of our proceedings, and we in fact will all read it, so you can be assured that it is going to come to us in at least that fashion. But I really think it would be productive at this point if we could have a few questions and answers with you.

Mayor Mason: Okay.

The Chairman: Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Mr. Mayor, I have one quick question. The problem with the ministerial association in Williams Lake—there is an interfaith organization as well?

Mayor Mason: I do not think so.

Mr. McCauley: I gathered there was.

Mayor Mason: I have never heard of one.

Mr. McCauley: In my experience with ministerial associations—I have had the experience you mentioned, and I found that the same people who object to admitting groups such as the Sikhs when there is an interfaith organization to which the Sikhs belong will refuse to join the interfaith organization. I find that interesting. But since there is not—and I guess I misread your brief.

• 1110

Mayor Mason: The person who spoke and said the ministerial association was justified was the British Columbia Interfaith President, Dr. Haziz Kaziz. We do not have an interfaith.

[Traduction]

Nous ne sommes pas tous comme ces gens que vous voyez dans la rue. Nous ne sommes pas différents. Nous avons tous droit aux mêmes chances que les gens d'*Alkali Lake* aujourd'hui, et nous essayons de prouver que nous ne sommes pas différents.

En terminant, je vous remercie de m'avoir permis d'exprimer mes sentiments et mes convictions. Merci.

Le président: Merci, chef Dick.

Monsieur Mason.

M. Mason: Tout ce que je peux vous dire, très sincèrement, c'est que je vais souvent voir le chef dans sa réserve et que pour moi, c'est un plaisir que d'aller là-bas, de voir l'attitude des gens, tout ce qu'ils font pour améliorer leur sort. Il a raison quand il dit que nous avons un devoir, pas forcément celui de faire les choses pour eux, mais celui de les aider à faire les choses eux-mêmes. Si nous gardons cela à l'esprit, le message du chef aura porté fruit. Je pense qu'il mérite notre soutien.

Quoi qu'il en soit, je reviens à mon sujet, presque tout ce qui est dit dans le chapitre *The Troopers* me rend un peu malade parce que c'est en-dehors de la question.

Le président: Excusez-moi, monsieur le maire. Il faut que je vous prévienne, si vous lisez le reste de votre mémoire, nous n'aurons plus le temps de poser des questions. De toute façon, votre mémoire sera imprimé, nous le lirons tous et vous pouvez être certain que nous en prendrons connaissance. Cela dit, nous préférierions maintenant vous poser un certain nombre de questions.

M. Mason: D'accord.

Le président: Monsieur McCauley.

M. McCauley: Monsieur le maire, une question très courte. Le problème de l'association confessionnelle de Williams Lake—est-ce qu'il y a également une organisation multi-confessionnelle?

M. Mason: Je ne crois pas.

M. McCauley: Je croyais qu'il y en avait une.

M. Mason: Je n'en ai jamais entendu parler.

M. McCauley: D'après ce que je sais des associations confessionnelles—vous avez parlé vous-même de mes connaissances dans ce domaine—ce sont justement les gens qui s'opposent à ce que des groupes tels que les Sikhs s'inscrivent à ces associations lorsqu'il existe une organisation multi-confessionnelle auxquelles des Sikhs appartiennent, qui refusent également de participer à des organismes multi-confessionnels. Cela me semble très intéressant. Mais puisqu'il n'y a pas... Je crois que j'ai mal lu votre mémoire.

M. Mason: La personne qui a dit que l'association confessionnelle était justifiée est le président de l'Association oecuménique de la Colombie-Britannique, M. Haziz Kaziz. Nous n'avons pas d'association oecuménique.

[Text]

I would like to see an association now. We can solve a lot of these problems on a local basis. As I say at the conclusion of my report, what it has done is triggered something within me to go back and help Mr. Sandhu and different other people to solve our problem. We are going to solve the problem. I think we in Williams Lake have a great capability with people like the chief here, and Mr. Sandhu here, and I think we have the capability to solve our own problems.

Mr. McCauley: If you do form an interfaith organization, which I encourage you to do, I would be interested in knowing from you if the same groups who objected to the inclusion of the Sikhs in the ministerial association join the interfaith organization.

Mayor Mason: Okay.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thank you, Your Worship.

It is a good brief, Chief, and I want to congratulate you and your band in that particular area. I think you can resolve a lot of problems if you can become dry up there up to 90% to 95%. You are to be congratulated. Your people in that area I think have done a marvellous job.

On this report, could you . . .

Mayor Mason: This was especially done on Williams Lake. It is a situation report on the current state of race relations in Williams Lake, British Columbia, and presented to the Honourable Jim Fleming, Minister of State for Multiculturalism. It was done by Odette Jobidon in March 31, 1982.

This is what triggered me to get excited, because there were so many things in it that were subjective rather than objective. If you have a report . . . It is true, some of the things that were said. But as I said, the report does conclude that race relations are pretty good up in our part of the country. But then by unloading the garbage inside the report, it creates more hate than it does love. If I had finished my talk, I would have explained that.

The Chairman: Mr. Mayor, the report is in fact part of the study documents that we are using, and we have copies of it, I think, that have been distributed to all of our members. You should know that.

Mr. Paproski: About that report, Mr. Chairman, Your Worship, were you not contacted at all in your office as mayor of the city on what they were doing in that particular area, and to get statistics?

Mayor Mason: In the report:

Mayor Tom Mason of Williams Lake reflecting on the current state of race relations in the city made the following observations . . .

This was long before I knew anything was going to happen with the report, or how it was going to come out:

Williams Lake perhaps due to its fairly strong Christian and Sikh base tends to form generally speaking a placid community. Problems among the native people are alcohol

[Translation]

Nous souhaiterions en avoir une, car cela nous permettrait de résoudre un grand nombre de ces problèmes localement. Comme je l'ai dit à la conclusion de mon rapport, je me suis trouvé incité à aller aider M. Sandhu et divers autres à résoudre notre problème. Nous allons y parvenir. Nous avons beaucoup de personnes capables, ici, à Williams Lake, en la personne du chef, ici, et de M. Sandhu, et je crois que nous réussirons à résoudre nous-mêmes nos problèmes.

M. McCauley: Si vous formez une organisation oecuménique, ce que je vous encourage à faire, je serais intéressé de savoir si les mêmes groupes qui s'opposaient à l'entrée des Sikhs dans l'association confessionnelle participeraient à l'organisation oecuménique.

M. Mason: Bien.

M. McCauley: Je vous remercie.

Le président: Monsieur Paproski.

M. Paproski: Je vous remercie, Votre Honneur.

C'était un excellent mémoire, et je tiens à vous en féliciter tout particulièrement, ainsi que votre bande. Je crois que vous résoudrez beaucoup de problèmes si vous parvenez à ce que 90 à 95 p. 100 des gens s'abstiennent de boire. Cela mérite des félicitations, car je crois que vous avez fait un merveilleux travail.

Au sujet de ce rapport, pourriez-vous . . .

M. Mason: Cela concernait surtout Williams Lake. C'était un rapport de Odette Jobidon, daté du 31 mars 1982, qui fait le point des relations raciales à Williams Lake, en Colombie-Britannique, et qui a été remis à l'honorable Jim Fleming, ministre d'État chargé du multiculturalisme.

Ce qui m'a enflammé, c'est qu'il y avait tellement de déclarations subjectives dans ce rapport. Certaines des choses que l'on y relate sont vraies, et le rapport conclut notamment que les relations raciales dans cette région sont plutôt bonnes. Mais pour le reste, répandre toutes ces ordures ne fait qu'accroître la haine, plutôt que de susciter l'amour. Je me serais expliqué là-dessus si j'avais terminé mon exposé.

Le président: Monsieur le maire, ce rapport fait partie des documents d'étude que nous utilisons, et nous en avons des copies, qui ont été distribuées à tous les membres du Comité. Je tenais à vous le dire.

M. Paproski: Concernant ce rapport, Votre Honneur, les auteurs vous ont-ils jamais contacté en tant que maire de la ville, ne serait-ce que pour demander quelques statistiques?

M. Mason: Le rapport dit:

Le maire Tom Mason, de Williams Lake, parlant de l'état actuel des relations raciales dans la ville, a fait les observations suivantes . . .

Cela était bien longtemps avant que je sache ce qu'il adviendrait de ce rapport ni quel serait son contenu:

Williams Lake, peut-être du fait de sa forte population chrétienne et sikh, tend à constituer une communauté relativement placide dans l'ensemble. Les problèmes

[Texte]

related. These have been responsible for the downfall of these people, Indo-Canadians, due to their high concentration in the grading industry. In the lumber industry they are very capable people and due to their skills tend to generate a little jealousy.

If I had finished my talk, I would have been able to tell you that there are a lot of things under "racism" that are not racism at all. It is a misnomer; it really is hate, jealousy, lack of information, etc.

So they did come and see me, and that is my quotation in that report. I did not realize—other people had three or four pages in there, but I guess it all depends on what turns you on.

Mr. Paproski: Let me ask you about your council in that particular area.

Mayor Mason: My city council?

Mr. Paproski: Your city council. How many on the council do you have of visible minorities, or of native people?

Mayor Mason: We have an alderman who is Sikh and who taught the course the last time he ran. As a matter of fact, it is probably fair to tell you that I have congratulated him and helped him along and now he is running against me. So I guess we will find out pretty quickly whether racism is in Williams Lake or not. Either I am a lousy mayor, or this . . .

I do not know how to analyse the problem. I do not think I should take a conclusion from that.

Mr. Paproski: I did not ask that question, because I knew there was an election coming up. I am sorry. I just wanted to know the make-up of the council.

• 1115

Mayor Mason: We have a Mr. Saini, who is a Sikh, and he is on council. He has been an alderman on council for six years. He topped the polls last time. As I say, I have always respected him. We get along fine. I still love the guy. He is running against me, but not like the Conservatives and the Liberals; you know, we just will go in there and do it in a good way.

Mr. Paproski: I did not realize I was going to get into this, but . . .

The Chairman: And might I suggest that we not.

Mr. Paproski: May I ask you about the RCMP in the particular area? Does the force have people of native origin in that particular area on their force as either special constables or as constables?

Mayor Mason: Yes. We have two native persons on our force. It is a 33-man force, with two native people. We have two Indo-Canadians on the auxiliary. Obviously, if you join the force then you would have to leave the country. So if you want to be on the police force and stay around, then you join the auxiliary. So we do have two Indo-Canadians as auxiliaries, and we have two . . . All this is in my report.

[Traduction]

constatés chez les autochtones sont dus à l'alcoolisme, qui est responsable du déclin de cette population en raison de sa forte concentration dans un même secteur. Ils se montrent par contre très capables dans l'industrie du bois, ce qui leur vaut quelque jalousie.

Si j'avais pu terminer mon exposé, je vous aurais dit que l'on place sous l'étiquette de «racisme» beaucoup de choses qui ne sont pas du racisme du tout. C'est une définition abusive, car il s'agit en réalité de haine, de jalousie, de manque d'information, etc.

Ils sont donc venus me voir et le rapport cite mes paroles. Je ne savais pas—d'autres obtiennent des citations de trois ou quatre pages, mais j'imagine que tout dépend de ce qui vous enflamme.

M. Paproski: Parlons un peu de votre conseil dans cette région.

M. Mason: Mon conseil municipal?

M. Paproski: Votre conseil municipal. Combien de conseiller appartiennent à une minorité visible ou sont autochtones?

M. Mason: Nous avons un échevin sikh qui dispensait ce cours lors de sa dernière candidature, et que j'ai félicité et que j'ai aidé, et qui se présente aujourd'hui contre moi. Nous saurons donc très vite s'il y a du racisme à Williams Lake ou non. Soit que je suis un mauvais maire, soit . . .

Je ne vois pas comment analyser le problème. Peut-être ne faudrai-t-il pas en tirer une conclusion.

M. Paproski: Je ne vous ai pas posé la question, car je savais qu'une élection est imminente. Je vous prie de m'excuser, je voulais seulement savoir quelle était la composition du conseil.

M. Mason: Nous avons un monsieur Saini, qui est sikh, et qui siège au conseil, et ce, depuis six ans. C'est lui qui a récolté le plus de voix aux dernières élections. Comme je l'ai dit, je lui ai toujours porté du respect, et nous nous entendons très bien; j'adore toujours ce type. Il se présente contre moi, mais pas à la manière des conservateurs et des libéraux; vous savez, il se présente tout simplement, et fera une bonne campagne.

M. Paproski: Je ne savais pas que je me lançais dans ce genre de . . .

Le président: Et je suggère que nous nous en tenions là.

M. Paproski: Qu'en est-il de la GRC dans cette région? Dispose-t-elle d'un nombre suffisant d'agents d'origine autochtone, soit comme agents spéciaux, soit comme agents ordinaires?

M. Mason: Oui. La GRC compte deux autochtones sur un effectif de 33. Il s'agit d'auxiliaires. Évidemment, si l'on entre à la GRC directement, on est obligé de quitter la localité. Donc, si vous voulez être dans la police et rester sur place, on entre dans les forces auxiliaires. Nous avons donc deux Indo-Canadiens qui sont agents auxiliaires, et nous avons deux . . . Tout cela figure dans mon rapport.

[Text]

Mr. Paproski: Yes. Well, I would like to end by saying I agree with you when you say, and I must say also that what the world needs now is love, true love—your last comments—in order to fight racism. I wholeheartedly agree with you, Your Worship.

Thank you.

Mayor Mason: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. I have appreciated the presentation very much. Some of the testimony we have heard today is probably the first time we have had this type of solution presented, and there seems to be a great deal of consensus between both the mayor and the chief.

I am just wondering if we could have a little bit more elaboration on the solution that you have on your reserve, Chief. You talk a little bit about the AA program as being part of the solution. Can you indicate whether this AA program is strictly on the reserve or whether you would have non-reserve people participating as well? Could you maybe just elaborate?

Chief Dick: Today we have strictly band members who participate in the AA program on reserve. It started out that we did have a drug and alcohol counsellor come in from Williams Lake back in 1972 to assist the chief at that time to work on a solution for the alcohol problem we had. It grew from 1% to about 90% to 95% today of the band members who attend the AA meetings.

Mr. Lewycky: That sounds like an excellent turnout. How many band members would there be at a meeting, and is this co-educational, so to speak? Do you have both male and female?

Chief Dick: Yes, it is mixed. We have people come in from Williams Lake to attend our meetings. At a meeting we have from 30 to 60 people.

Mr. Lewycky: Would the AA program on the reserve follow the general pattern that is followed in AA programs, or have you made modifications that adapt it to the community; and if so, could you indicate what these modifications are?

Chief Dick: No, I do not think there is any change. We have not made any changes because we believe the program itself is only a means of helping us stay sober. It is a vehicle we use to stay sober.

Mr. Lewycky: Would you feel any sort of pressure from those band members who are not AA members? Is there any form of ostracization or anything like that by non-members of AA? Is there any kind of pressure there, or from the communities outside?

The Chairman: Excuse me, Chief, before you answer that—and I may be anticipating Mr. Lewycky's next line of questioning—I wonder if we could get into, as well as the program itself per se, how the program may have opened up the

[Translation]

M. Paproski: Oui. Je terminerai en disant que je suis d'accord avec vous: ce qu'il nous faut pour combattre le racisme, c'est l'amour, l'amour véritable, selon vos propres mots. Je suis entièrement d'accord avec vous, Votre Honneur.

Je vous remercie.

M. Mason: Merci.

Le président: Je vous remercie, monsieur Paproski.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Je vous remercie, monsieur le président. J'ai beaucoup apprécié l'exposé du maire. C'est la première fois que nous voyons une solution comme celle qui nous est présentée ici, et il semble y avoir un excellent rapport entre le maire et le chef.

Pourriez-vous nous expliquer d'un peu plus près la solution que vous avez mise en oeuvre dans votre réserve, chef Dick? Vous dites que la solution réside en partie dans la lutte contre l'alcoolisme. Pourriez-vous nous dire si ce programme porte uniquement sur la réserve, ou bien si des gens hors de la réserve y participent également? Pourriez-vous nous donner quelques détails?

Le chef Dick: Le programme de lutte contre l'alcoolisme dans la réserve fait exclusivement appel aux membres de la bande. Il a commencé avec le travail d'un conseiller sur les problèmes de drogue et d'alcoolisme qui nous est venu de Williams Lake en 1972 pour aider le chef à trouver des solutions au problème d'alcoolisme que nous connaissions. Aujourd'hui, le nombre des membres de la bande qui assistent aux réunions de l'AA est passé de 1 p. 100 à 90 à 95 p. 100.

M. Lewycky: Cela paraît un excellent résultat. Combien de membres viennent aux réunions, et celles-ci sont-elles mixtes, en quelque sorte? Est-ce que les femmes y viennent en même temps que les hommes?

Le chef Dick: Oui, c'est mixte. Nous avons des gens qui viennent de Williams Lake pour assister aux réunions, qui rassemblent de 30 à 60 personnes.

M. Lewycky: Est-ce que le programme AA que vous suivez dans la réserve est identique à ceux que l'on trouve ailleurs, ou bien l'avez-vous modifié pour l'adapter à vos conditions propres, et si oui, de quelle façon?

Le chef Dick: Non, je ne crois pas qu'il soit différent. Nous ne lui avons pas apporté de changements, car c'est pour nous uniquement un moyen qui nous aide à rester sobres.

M. Lewycky: Faites-vous l'objet de pressions de la part de vos administrés qui ne sont pas membres de l'AA. Est-ce que les non-membres font de l'ostracisme? Est-ce que vous rencontrez une résistance, chez eux ou chez les gens de l'extérieur?

Le président: Veuillez m'excuser, chef Dick, mais avant de répondre—et j'anticipe peut-être sur la prochaine question de M. Lewycky—pourriez-vous nous dire également en quoi ce programme a pu faciliter l'emploi, et dans quels secteurs se situent ces emplois?

[Texte]

employment issue, and where and how employment is being pursued.

Chief Dick: With the question you just asked, it does have some effect with the people who are sober already. But the leaders like myself and my council would be aware of any such problem that might arise and we act on it right away and deal with it before anything gets out of hand.

• 1120

Mr. Lewycky: Okay. Perhaps just pursuing the type of questions that our chairman asked, what difference does it make in employment, either on the reserve or for people who are applying for jobs? Are they given any kind of support? I am asking you the same type of question . . .

Chief Dick: Okay. I will just go back a bit further to how it all started. A large number of the band members went away to different treatment centres throughout British Columbia and Alberta. What we did was to give the people the support before they left. We told them we would find something for them when they returned from any of the treatment centres. For those who do not understand, I will explain what a treatment centre is. It is only a means of helping a person to sober up, whereby he is given what I call tools to carry out his life in a decent manner or an understanding way—to stay sober. So we send people away and when they return we try to have a job for them, or something, which they would have to look up to. We have to give them an understanding that we care for these people, and in doing that we have to find them a job.

So today we have an agricultural co-op; we have a logging company; we have our own store; we run our own education program; we run our own school; we have a horticultural program. Along with that, we have annual events throughout the year. We gather with different people from different communities and we invite people there. So the employment rate right now today is much higher than what it was back in 1972 when everybody was drinking, when there was a severe problem with alcohol. The employment rate today would be somewhere in the neighbourhood of 60% to 70%. We are always working towards finding different jobs. That is one of our main concerns today, to have these for the people. That is why we have formed different band entities.

Mr. Lewycky: For example, I would like to know what kind of support you get from the larger communities in terms of employment, or even from government services. Let me just give you an illustration. Because I do not drink and I do not smoke, I can get a better policy on my life insurance; I can get a better policy with regard to automobile insurance in the case of Ontario. Have you found that people from your reserve, if they apply for a job, let us say in Williams Lake or some other place, get a better reception? Is there a higher degree of employment of people from your reserve because they are, let us say, members of AA? Has there been any government recognition of the difference that this makes? For example, I think you mentioned something with regard to your contacts with Indian Affairs or other employment programs. Has there been any recognition on the part of the federal government

[Traduction]

Le chef Dick: Oui, ce programme a certainement facilité l'emploi des gens qui ont déjà renoncé à la boisson. Mais les chefs, comme moi-même et mon conseil, sont informés de tout problème, lorsqu'il surgit, et nous agissons immédiatement, pour éviter que les choses n'aillent trop loin.

M. Lewycky: Bien. Pour continuer dans la ligne du président, quelle différence cela fait-il sur le plan de l'emploi, soit dans la réserve, soit en dehors? Est-ce qu'on les aide? C'est un peu la même question que . . .

Le chef Dick: D'accord. Je vais remonter un peu dans le temps et vous expliquer comment tout cela a démarré. Un grand nombre de membres de la bande sont allés dans divers centres de traitement, un peu partout en Colombie-Britannique et en Alberta. Nous les aidions avant leur départ, nous leur disions que nous leur trouverions quelque chose à leur retour. Pour ceux qui ne le savent pas, je vais expliquer un peu ce qu'est un centre de traitement. C'est uniquement un moyen d'aider une personne à se désintoxiquer, où on lui donne des outils pour mener sa vie de manière décente, en restant sobre. Nous y envoyons donc les gens qui en ont besoin et, à leur retour, nous essayons de leur trouver un travail, ou quelque chose qui les stimule. Nous devons leur faire comprendre que nous prenons soin d'eux et, pour cela, nous devons leur trouver un travail.

Nous avons donc aujourd'hui une coopérative agricole, une société d'abattage de bois, nous avons notre propre magasin, nous administrons notre propre programme d'éducation, nous gérons notre propre école, nous avons un programme horticole. En sus de cela, nous avons également des fêtes annuelles, tout au long de l'année, auxquelles nous invitons des gens des diverses communautés. Le taux d'emploi est donc bien plus élevé aujourd'hui qu'il ne l'était en 1972, lorsque tout le monde buvait, lorsque l'alcoolisme sévissait. Le taux d'emploi, aujourd'hui, se situe aux alentours de 60 à 70 p. 100. Nous sommes toujours à la recherche de nouveaux emplois, c'est aujourd'hui l'une de nos premières priorités, et c'est pourquoi nous avons constitué ces diverses entités au sein de la bande.

M. Lewycky: J'aimerais savoir si vous trouvez des emplois à l'extérieur, ou bien si le gouvernement vous aide. Laissez-moi vous donner un exemple. Étant donné que je ne bois pas et que je ne fume pas, je peux obtenir une police d'assurance-vie moins chère, une police d'assurance-automobile moins chère, en Ontario. Avez-vous constaté que les Indiens de votre réserve, lorsqu'ils postulent un emploi à Williams Lake, ou ailleurs, sont aujourd'hui mieux reçus? Ont-ils plus de facilité à trouver un emploi du fait qu'ils sont membres de l'AA? Est-ce que le gouvernement concrétise cette différence d'une façon ou d'une autre? Par exemple, vous avez parlé de vos contacts avec les Affaires indiennes, ou avec les responsables d'autres programmes d'emploi. Le gouvernement fédéral a-t-il reconnu que vous prenez des mesures progressives et que vous méritez

[Text]

that you are taking progressive steps and that you should be given consideration because of the way you are trying to solve the concerns on your reserve?

• 1125

Chief Dick: I do not think we have the recognition for some of these problems we have to deal with. We want to get the public to understand that we can run our own affairs like any other community. What we are trying to do today is to create enough employment at Alkali Lake for the total population. The percentage that do find jobs in Williams Lake would be somewhere in the neighbourhood of 3% or 4%, out of the total population that we have at Alkali Lake. We really have not looked into that.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky, I am sorry.

Mr. Lewycky: One short final question, just one little one. Have you, for example, made any representation, let us say, to the Chamber of Commerce and said: This is what we are trying to do on the reserve. This is the program. Some businesses complained that because of alcoholism maybe you cannot expect people to show up for work all the time, but this is the program we have going on here. We have x number of band members who are participating in the program. Have you made that type of representation, let us say to the Chamber of Commerce or mayor and council or others, with regard to employment?

Mayor Mason: This is a problem, you know. You cannot come in every day because it is 35 to 40 miles away and look at the transportation costs to go and get a job there, on an unpaved road. So really they have one other problem which is location.

Chief Dick: Going back to that question, we have not approached anybody in regard to what you just mentioned, I guess mainly because we felt all along that we were looked upon as somewhat of a different kind of people, but we have to prove we can do what we set out to do.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky and Chief Dick and Mayor Mason.

I regret that I have to impose the clock at this point. I really think we were getting to the nub or the purpose of our hearings at this point. Might I ask Mayor Mason and Chief Dick, that if time permits you the opportunity, to scribble just a few notes—they do not have to be typewritten—regarding the kinds of jobs the visible minority community, native and non-native in the area have been accessing, the changes that have been taking place since 1972 in the equipping by individuals of themselves to take on jobs; in what fields that has been done and whether or not there has been access to government or nongovernmental programs to permit that kind of training to take place. I think the answers to those kinds of questions would be most useful to us.

We have had the presentation of the situation report. You had the opportunity to reflect on its validity and I think it is

[Translation]

d'être considérés à cause de la manière dont vous tentez de résoudre vos problèmes?

Le chef Dick: On ne reconnaît pas toujours les problèmes auxquels nous devons faire face. Nous voulons que le public comprenne que nous sommes en mesure, comme toute autre collectivité, de nous occuper de nos propres affaires. Nous voulons créer à Alkali Lake suffisamment d'emplois pour tout le monde. Il n'y a que 3 ou 4 p. 100 de la population d'Alkali Lake qui trouve des emplois à Williams Lake. Nous n'avons pas vraiment examiné cet aspect de la question.

Le président: Merci, monsieur Lewycky, je m'excuse.

M. Lewycky: Une dernière petite question. Avez-vous abordé la chambre de commerce? Avez-vous dit: voici ce que nous tentons de faire dans la réserve. Voici le programme; certaines entreprises se sont plaintes du fait qu'à cause de l'alcoolisme, on ne peut pas compter sur les employés pour se présenter à l'heure. Mais voici le programme que nous avons mis en place. Il y a un nombre X de membres de la bande qui y participent. Avez-vous donc abordé la chambre de commerce, le maire, le conseil municipal, ou d'autres, pour parler de l'emploi?

M. Mason: Vous savez, c'est un problème. On ne peut pas aller travailler tous les jours, parce que l'on habite à 35 ou 40 milles du lieu de travail, parce que le transport coûte cher et que la route n'est pas asphaltée. Les distances posent donc un problème additionnel.

Le chef Dick: Pour revenir à la question que vous avez posée, nous n'avons pas abordé qui que ce soit pour parler de l'emploi, car nous avions toujours l'impression que nous étions quelque peu différents. Mais nous devons démontrer que nous sommes capables d'atteindre les objectifs que nous nous fixons.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky, chef Dick et monsieur le maire Mason.

Je suis désolé, mais je dois limiter le débat. Nous sommes en train d'aborder des questions qui sont d'une importance fondamentale pour nos audiences et qui en constituent peut-être la raison d'être. Je voudrais demander au maire Mason et au chef Dick, s'ils en ont le temps, de griffonner quelques mots—ce n'est même pas la peine de les taper à la machine—sur le genre d'emplois auxquels les minorités visibles, autochtones et non autochtones, ont accès, sur les changements qui ont eu lieu depuis 1972 en ce qui concerne les compétences individuelles, sur les domaines dans lesquels il y a eu des changements et sur la question de savoir si l'on avait accès à des programmes de formation gouvernementaux et non gouvernementaux. Si vous pouviez répondre à ces questions, cela nous serait très utile.

Un compte rendu de la situation a été déposé et vous avez eu l'occasion de vous prononcer là-dessus. Il est important, je

[Texte]

important that that kind of balance should be brought to the situation. But at this point I think, beyond that, this committee would be most interested in knowing what solutions, reserve and off-reserve, have been found to the integration of the native society in the Williams Lake area and the other visible minority groups in that area, and how, quite frankly, they have integrated one with the other.

Mayor Mason: I will be very pleased to meet again with the chief here. We meet all the time anyway and to meet with the members of the Sikh community, Mr. Gian Sandhu, who will probably be following me here. I am pleased to meet and to come round and do exactly what you said, to try to put something into a more positive form. I agree; I never had solutions which I did not plan to do. I was only refuting something here, which I thought was going to spread more hate than it did, to try to solve the problem. So I would be happy to do this for you, and I really appreciate the opportunity to be with you today. Thank you.

• 1130

The Chairman: Thank you very much.

May I call upon the Immigrant Services Society of B.C., Dr. Katherine Mirhady and Joyce Kyi.

Thank you for appearing this morning. I apologize for having kept you somewhat later than the time you were scheduled to start. I am having difficulty today keeping to my time line, but I know that my committee members are going to assist me in trying to draw this somewhat closer to where we were. I would invite our witnesses, if it is at all possible, to go directly to some of the recommendations that you would have us consider. This will afford us the opportunity to have some time to question you on those recommendations, so that we might more fully understand them and perhaps test them against some of the evidence we have already heard in our travels.

Dr. Katherine Mirhady (President, Immigrant Services Society of B.C.): Thank you, Mr. Chairman. I would like to introduce Joyce Kyi, our Executive Director for the society.

I think you have received probably the briefest brief of your collection from us. We did focus on a relatively small area of the material suggested to identify and demonstrate, in this case, some positive examples of models, because our society is meeting the immigrants and refugees on their arrival. We have volunteers at the airport, and following that, we have programs to assist them. We provide escort and interpretation, when necessary; we help them to write résumés, seek jobs and provide survival English classes until they can get into a more regular program and so on.

[Traduction]

crois, d'établir un certain équilibre. Le Comité aimerait savoir si vous avez trouvé des solutions, dans la réserve et à l'extérieur de celle-ci, qui permettent d'intégrer les autochtones et les autres minorités visibles de la région de Williams Lake et si ces deux groupes se sont intégrés l'un à l'autre.

M. Mason: Je serais ravi de me réunir à nouveau avec le chef. De toute façon, nous nous réunissons souvent. Je serais ravi aussi de rencontrer des représentants de la collectivité sikh, notamment M. Gian Sandhu, qui comparaitra sans doute devant le Comité. Je suis heureux d'avoir l'occasion de comparaître devant le Comité et de faire ce que vous avez demandé, c'est-à-dire, mettre quelque chose par écrit. Je suis d'accord; je n'ai jamais proposé de solution que je n'entendais pas appliquer. Je voulais tout simplement réfuter quelque chose ici, qui, à mon avis, aurait servi à propager encore plus de haine que cela n'a été le cas, pour essayer de résoudre le problème. Je serais donc très heureux de le faire pour vous, et je suis vraiment heureux d'avoir eu l'occasion de vous rencontrer aujourd'hui.

Le président: Merci beaucoup.

C'est maintenant au tour de la *Immigrant Services Society*, de la Colombie-Britannique; M^{mes} Katherine Mirhady et Joyce Kyi.

Merci d'être venues ce matin. Je suis désolé de vous avoir fait attendre et de ne pas avoir respecté l'horaire prévu. J'ai certaines difficultés d'horaire ce matin, mais je sais que les membres du Comité vont m'aider à mieux respecter nos échéanciers. J'aimerais inviter nos témoins, si c'est possible, à nous parler immédiatement de certaines des recommandations dont elles voudraient nous saisir. Cela nous donnera l'occasion de vous poser des questions à ce propos et nous réussirons donc ainsi, nous l'espérons, à mieux les comprendre, et peut-être même à faire des recoupements avec des témoignages que nous avons déjà entendus pendant nos voyages.

Mme Katherine Mirhady (présidente, Immigrant Services Society of B.C.): Merci, monsieur le président. J'aimerais vous présenter Joyce Kyi, directrice exécutive de la société.

Je crois que vous avez probablement reçu de nous ce qui se trouvera être le mémoire le plus court de votre collection. Nous avons mis l'accent sur un domaine très restreint par rapport à ce que vous demandiez, dans ce cas précis, sur des modèles positifs, parce que notre société rencontre les immigrants et les réfugiés dès leur arrivée. Nous avons des bénévoles à l'aéroport et, ensuite, nous avons des programmes pour aider ces gens. Nous fournissons des services d'interprétation et d'escorte lorsque c'est nécessaire; nous les aidons à rédiger des résumés de carrière, à se chercher de l'emploi, et nous leur donnons des cours d'anglais d'urgence, jusqu'à ce qu'ils puissent suivre des cours plus réguliers et ainsi de suite.

[Text]

These services are provided to any and all immigrants of whatever minority or majority group they belong to, if they wish to make use of our services.

I realize the federal government, from time to time, is offering assistance and encouragement to different programs, and I think it could be helpful over the long term to look at a couple of the problems that we have run into in trying to carry out our programs. As I mentioned in the brief, this organization was established about 11 years ago, at the request of the ministry at that time, because there were not programs and assistance available for the Ugandan refugees arriving in this area. Financial arrangements were established to carry on the organization. Since then, further waves of refugees and immigrants have arrived, demanding further adaptations of such an organization.

In recent years, it has become more and more difficult to organize the funding to carry on this work that we have been asked to do. In the recommendations I have outlined a couple of the reasons for this.

• 1135

In recent years the government policy has been that they will fund programs, and fashions change as to what programs are considered appropriate in different years. If the organization is going to continue doing this work to assist the immigrants to feel at home in their new country, find their feet and become economically independent, then we require interpreters so that our work can be defined to meet the descriptions of the new programs that can be recognized as appropriate for funding. There is very little understanding of the fact that if we cannot pay our rent and pay our skeleton staff, then the program cannot continue. Each year a large proportion of the staff and volunteer board members' time must be devoted to finding funding to carry on the sort of services that are needed, have been requested, and we feel must continue.

Then even after a decision has been made by the government department to fund such a program or an organization—and I think I speak for a number of organizations; you may be hearing from more of them—this decision may be postponed months after the application is to be in; and then after the decision is made and the end of the fiscal year has passed, the money does not arrive until September, perhaps. This happened last year; and the fiscal year, of course, began in April. If at the same time they frown on any carry-over of funds, what the organizations find themselves doing is going out and taking out bank loans, if you can find a bank that will believe the government is going to pay you at a certain time, and then the money that should be used for providing the services goes to pay interest.

We have not come to this, but I know some of our fellow organizations have. We have persuaded our staff to go without salary for some months while waiting for money to arrive; and

[Translation]

Ces services sont fournis à tout immigrant, de quelque groupe minoritaire ou majoritaire qu'il soit, à la seule condition qu'il fasse appel à nos services.

Je sais fort bien que le gouvernement fédéral, de temps à autre, offre aide et encouragement pour divers programmes, et je crois qu'il serait utile, à long terme, d'étudier quelques-uns des problèmes que nous avons dû essayer de résoudre en essayant d'appliquer nos propres programmes. Comme je l'ai dit dans le mémoire, notre organisme a été fondé il y a environ 11 ans, à la demande du ministère, à l'époque, parce qu'il n'y avait aucun programme ni aide pour les réfugiés ougandais qui nous arrivaient dans notre région. On a trouvé le financement nécessaire pour organiser la société. Depuis lors, d'autres vagues de réfugiés ou d'immigrants sont débarqués, et il a fallu adapter encore davantage notre organisme aux situations.

Depuis quelques années, il est de plus en plus difficile d'organiser le financement nécessaire pour accomplir la tâche qu'on nous a confiée. J'en donne quelques raisons dans les recommandations.

Depuis quelques années, la politique gouvernementale, c'est de financer les programmes, mais la mode change et les programmes suivent la mode d'année en année. Si nous voulons continuer de faire ce genre de travail, c'est-à-dire d'aider les immigrants à se sentir chez eux dans leur nouveau pays, de leur permettre de retomber sur leurs pattes et de devenir indépendants du point de vue financier, il nous faut alors des interprètes, afin que notre travail puisse être défini à la lumière des nouveaux programmes qui s'attirent le financement. On semble très mal comprendre que si nous ne pouvons pas payer notre loyer et rémunérer le peu de personnel permanent que nous avons, notre programme disparaîtra tout simplement. Chaque année, une part importante du temps de notre personnel et de nos bénévoles qui siègent au conseil d'administration, ces énergies, dis-je, sont consacrées à la collecte de fonds, afin de trouver le financement nécessaire à la poursuite de notre travail.

Encore là, après qu'une décision est prise par le ministère, c'est-à-dire de financer tel ou tel programme ou organisme—et je crois bien parler au nom d'un certain nombre d'organismes, et ils vous le diront peut-être eux-mêmes—cette décision peut être retardée de mois en mois après que la demande a été faite; ensuite, après que la décision est prise et qu'on a vu la fin de la fameuse année financière, les fonds ne nous arrivent guère avant le mois de septembre, avec un peu de chance. C'est ce qui est arrivé l'an dernier; évidemment, l'année financière commençait au mois d'avril. Si, en même temps, ces administrateurs voient d'un très mauvais oeil le report de fonds d'une année à l'autre, les divers organismes doivent alors emprunter à la banque, si toutefois vous pouvez trouver une banque qui croit en la possibilité que le gouvernement vous remboursera à une date donnée; évidemment, les fonds qui devaient servir à financer les activités servent alors à payer des intérêts.

Nous n'en sommes pas encore là, mais je connais certains de nos collègues qui se sont heurtés à ce problème. Nous avons réussi à convaincre notre personnel de se passer de salaire

[Texte]

sometimes staff cannot afford to do that. As this goes on year after year, you cannot keep staff you would like to keep, because they do not know from one year to the next what is about to happen.

So I think this applies not only in our particular case, but for future programs or projects that are established.

There is another peculiar situation that has developed as a result of what appears to be government policy, and that is that one organization was not to be given more than a certain ceiling. I think it was something in the area of \$100,000—it varies... without the whole thing going to some mysterious thing called "Treasury Board", where many more months of delay can be involved. We know it is not all that mysterious, but it is just disappearing into limbo, as far as our activities are concerned, when this edict comes down.

So the result of this is that instead of your officials having one organization that has been established for eight or ten or twelve years to deal with, the organization must cut the umbilical cords of its children, the projects that it has, and they declare themselves independent organizations applying for funding and competing for the same dollars, instead of using the same roof and office staff and acquired expertise. They then require further and more assistance from your staff to see how all this can fit in with policy from above.

We have had personal experience with that particular problem, because three of our projects are now independent societies, with our blessings on them, and they are doing well. But it is an interesting way to do business.

• 1140

I think you may be able to catch up a bit on your time schedule, but we are ready to answer questions.

The Chairman: Dr. Mirhady, thank you very much. I wonder if I might just ask a few preliminary questions.

Could you tell us what the level of funding is for your particular group, and whether you have any sources of funding other than the federal level?

Ms Joyce Kyi (Executive Director, Immigrant Services Society of B.C.): From the federal level we have money from ISAP, which is the Immigrant Settlement Adaptation Program, and some money from the Secretary of State. We did receive money in the amount of \$100,000 previously from the provincial Ministry of Education, but that has been totally wiped out since last year. And once again, I think we received about \$20,000 from the Refugee Resettlement Program, which is the provincial Ministry of Labour, and that also has been totally wiped out. So at present we are really existing only with the moneys received from the federal government.

[Traduction]

pendant un certain nombre de mois, en attendant que les fonds nous arrivent; il arrive parfois que le personnel ne peut pas se permettre ce genre de chose. Évidemment, quand cela se produit régulièrement, chaque année, vous ne réussissez pas à garder tout le personnel comme vous le désireriez, car ils ne savent pas, d'une année à l'autre, ce qui va se passer.

Je crois donc que cela s'applique non seulement dans notre cas particulier, mais aussi pour tout programme ou projet futur auquel on pourrait penser.

Il y a une autre drôle de situation qui voit le jour à cause de ce qui semble être une certaine politique du gouvernement, et c'est la suivante: on ne devait pas donner plus qu'un certain montant à un organisme particulier; je crois que c'était environ 100,000 dollars—cela varie—et lorsque cela dépasse le montant, il faut aller voir une sorte de créature mystérieuse qu'on appelle «Conseil du Trésor», et cela signifie encore plusieurs mois d'attente. Nous savons fort bien que ce n'est pas si mystérieux que cela, mais toutes nos activités se trouvent être en suspens pendant que ces décisions suivent tous les cheminements administratifs.

Le résultat, c'est que les fonctionnaires, au lieu d'avoir à transiger avec un seul organisme qui existe depuis huit, dix ou douze ans, se voient pris avec une pléthore de petits rejets auxquels on a coupé le cordon ombilical et qui ont chacun leurs petits projets et qui fonctionnent à titre d'organismes indépendants admissibles à ce financement et faisant concurrence pour s'arracher les mêmes dollars, au lieu de se partager, sous le même toit, le personnel et les experts qui connaissent déjà toutes ces questions. Ces organismes, à leur tour, ont besoin, de plus en plus, des conseils de votre personnel pour apprendre comment se débrouiller face à toutes ces politiques différentes.

Nous connaissons personnellement le problème, car trois de nos projets ont donné lieu à la création de sociétés indépendantes, avec notre bénédiction, et elles fonctionnent très bien. Mais c'est une drôle de façon de faire les affaires.

Je pense que vous pourrez peut-être combler votre retard, mais nous sommes prêts à répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, madame Mirhady. J'ai quelques questions à vous poser moi-même.

Combien de financement reçoit votre groupe, et avez-vous des sources autres que le gouvernement fédéral?

Mme Joyce Kyi (directrice, Immigrant Services Society of B.C.): Nous avons reçu des fonds du gouvernement fédéral en vertu du programme d'établissement et d'adaptation des immigrants, et du Secrétariat d'État. Par le passé, nous recevions 100,000 dollars du ministère de l'Éducation provincial, mais cela a été tout à fait supprimé l'année dernière. Je pense que nous avons reçu 20,000 dollars du ministère du Travail provincial, en vertu du programme d'établissement des réfugiés, mais cela a été tout à fait supprimé également. Donc, nous ne recevons des fonds que du gouvernement fédéral.

[Text]

The Chairman: Could you assist me as to the level you receive from them?

Ms Kyi: Yes. From ISAP this year it was \$101,000, and from the Secretary of State, \$27,000.

The Chairman: And those traditional programs, ISAP has been of some long standing. How about Secretary of State? Have you had to do some innovative application in order to continue your funding at whatever level?

Ms Kyi: Yes, we do have to do that. The ISAP funding has been long-standing, we depend on them almost totally. The Secretary of State funds this year, the sum was \$70,000 approximately, from which our society, the Immigrant Services Society, got \$27,000 and the rest was paid out to a project which was an umbrella project, the Immigrant Resources Project, which is now independent.

Mr. Paproski: What is the name of that project?

Ms Kyi: It is the Immigrant Resources Project.

The Chairman: I take it, if I understand your brief correctly, and if I apply it as against the background that I think most of us as members of Parliament are aware, that what has happened is that you develop certain expertise as a result of the core funding; that the expertise cannot continue to be supported within the core funding limits that in fact exist, and you then have to hive off a particular part of it, calling it a new project or an independent project, in order to see its continuance. I take it that a part of that is a function of the continuing dependencies that are created, or the ongoing dependencies that are created by starting the funding in the first place. The other is a hope, I suppose, by almost everyone that funding started this year is going to have an inflationary addition made next year and that perhaps with the recognition by someone at some level in government that this program is terribly important it is going to get not only inflation cushions but increased funding as well.

Is there a point where in fact some of the programs can become self-sustaining either through community recognition that they are worth while and therefore local funding taking up, or the need simply disappearing?

Dr. Mirhady: I think we do work toward that and have achieved some notable graduation ceremonies in that area. One of the projects was started by my predecessor as chairman. When I was on the Vancouver School Board, I brought to them the need for multicultural home school workers, and these would people, as we saw it, who would be working with their base in the schools and be resource people in the community and connect the non-English speaking immigrant population with the resources they needed in the different government ministries or the different community organizations, or explain to them what the school expected of their children and of themselves. We point them toward English classes for the adults in the family, and so on and so on, and explain to the school system what these immigrants were understanding about the school system and what they were expecting of it. Generally it is a liaison; and we saw this as being something

[Translation]

Le président: Pourriez-vous me dire combien vous recevez?

Mme Kyi: Oui. Nous avons reçu 101,000 dollars en vertu du programme d'établissement et d'adaptation des immigrants, et 27,000 dollars du Secrétariat d'État.

Le président: Le P.E.A.I. est un programme qui existe depuis longtemps. Qu'en est-il du programme du Secrétariat d'État? Avez-vous dû faire des demandes de financement plutôt innovatrices afin de continuer de recevoir un financement quelconque?

Mme Kyi: Oui, cela est nécessaire. Le financement que nous recevons en vertu du P.E.A.I. existe depuis longtemps, et nous dépendons presque complètement de ce programme. Nous avons reçu environ 70,000 dollars du Secrétariat d'État, cette année, dont notre société a reçu 27,000 dollars. Le reste a été versé à un projet cadre qui s'appelle le projet de ressources des immigrants et est maintenant indépendant.

M. Paproski: Comment s'appelle ce projet?

Mme Kyi: C'est le projet de ressources des immigrants.

Le président: D'après votre mémoire, et d'après notre expérience en tant que députés, je crois comprendre que vous réussissez à mettre sur pied une certaine compétence grâce au financement de base. À un moment donné, le financement de base n'est plus suffisant, et il faut, à ce moment-là, créer un nouveau projet, ou un projet indépendant, afin de lui permettre de continuer. Une partie du problème découle des liens de dépendance permanents qui sont établis dès le départ à cause du financement. De plus, tout le monde espère recevoir un financement plus important d'une année à l'autre, pour tenir compte de l'inflation. On espère également qu'un fonctionnaire, quelque part au gouvernement, reconnaîtra que le programme est très valable et devrait recevoir un financement accru, en dehors de l'indexation à l'inflation.

Est-ce qu'il arrive parfois que certains des projets finissent par s'autofinancer parce que la communauté en reconnaît la valeur et y contribue? Arrive-t-il parfois que la raison pour laquelle le projet a été mis en place disparaît tout simplement?

Mme Mirhady: Je pense que nous travaillons dans ce sens et que nous avons fait beaucoup de progrès dans ce domaine. L'un des projets a été lancé par le président qui m'a précédée. Lorsque j'étais membre de la commission scolaire de Vancouver, je leur ai parlé du besoin d'agents de liaison multiculturels qui existait. À notre avis, ces personnes devaient travailler avec les représentants de leur communauté dans les écoles et servir de personnes-ressources pour mettre les immigrants non anglophones en contact avec les ressources dont ils avaient besoin dans les différents ministères du gouvernement ou les différents organismes communautaires. Ces agents devaient également expliquer aux immigrants ce que l'école attendait de leurs enfants et d'eux-mêmes. Les agents de liaison les informaient de l'existence de cours d'anglais pour les adultes, etc., et expliquaient aux responsables du système scolaire les points de vue et les attentes des immigrants vis-à-vis de l'école.

[Texte]

that should be funded by a combination of federal, provincial and municipal bodies, because it overlapped into all these areas of responsibility.

• 1145

As it developed, the project is continuing. It started off with a major amount of federal funding from one of the make-work winter programs—I forget which; they keep changing names. This was about five years ago. The funding came from there. I think there was something in the neighbourhood of \$350,000 over two or three years. But now the program is funded totally by the Vancouver School Board. They find it extraordinarily helpful. They have about 17 workers in the different language areas. It is not on the scale of the program in Toronto, which we have looked at, but it is very useful. It is no longer involved either with our society or with funding from the federal government.

The Chairman: I wonder, Dr. Mirhady, if you could assist me with any perception you have as to the length of time during which settlement services would ordinarily be required by a newcomer to the Canadian scene. The reason for asking that question is that we have had some evidence that the bureaucratic perception, quite frankly, is too short, and that a 1-year or 14-month or 9-month program is less than adequate and that something of larger scope is required. Would you have a length of time in mind that you would see as being an adequate time over which the majority of new entrants to society would receive a satisfactory settlement and be brought into the mainstream of Canadian life?

Dr. Mirhady: I would like to say something about this, and then I think Joyce would too.

You are quite right. There has been a great deal of concern about an arbitrary limit. Some of the immigrants, and even the refugees, who come need no help. They have family and they seem to be the sort of people who can land on their feet and just start running and do very well. For other people, it may be that some assistance for a few months is all they need. Others are working very hard just getting food and clothes enough for the family and they do not find their problems in the settling-in area until perhaps their children become teenagers, when suddenly they need the sort of help that new arrivals need because they do not understand...

It is not only a generation gap, as many of us have, but it is also a culture gap. It is the sort of skills these organizations have for helping the newcomer to understand what the situation is here and helping the people here to understand what is expected by the newcomer. These people may have needed no help until 10 years after they arrive, then suddenly there are problems that are very much related to settling into a new country. It is very difficult to make practical boundaries for this sort of thing.

The Chairman: I appreciate your difficulty with doing that. I have some difficulty with trying to establish a program that is in essence open-ended; having no end and essentially no beginning time, in the sense of saying: Well, you can access at any time and if it takes you 20 years, then the program or

[Traduction]

Il s'agit donc d'un travail de liaison. À notre avis, le projet devait être financé par l'administration fédérale, provinciale et municipale, parce qu'il touchait tous ces domaines.

Le projet continue. Au début, il a reçu un financement fédéral considérable grâce à un des divers programmes de création d'emplois—et je ne me souviens plus duquel—car on continue à changer les noms de ces programmes. C'était il y a environ cinq ans. Le projet a reçu un financement d'environ 350,000 dollars sur deux ou trois ans. Maintenant, le programme est financé presque entièrement par la commission scolaire de Vancouver. Elle trouve que le programme est extrêmement utile. Il y a environ 17 agents qui travaillent avec les différents groupes linguistiques. Le programme n'a pas la même envergure que celui de Toronto, que nous avons examiné, mais il est très utile. Il n'est plus financé ni par notre organisme, ni par le gouvernement fédéral.

Le président: Pourriez-vous me dire, madame Mirhady, pendant combien de temps les immigrants ont normalement besoin de services d'établissement? Si je vous pose la question, c'est parce que certains témoins nous ont dit que la période d'un an, 14 mois, ou neuf mois, prévue par le gouvernement, n'est pas suffisante. À votre avis, combien de temps faut-il compter pour permettre à la plupart des nouveaux immigrants de s'établir dans la société canadienne?

Mme Mirhady: J'ai une remarque à faire à ce sujet, et je pense que Joyce en a une également.

Vous avez tout à fait raison. On s'est beaucoup préoccupé de la limite arbitraire à fixer. Certains immigrants, et même certains réfugiés, n'ont pas besoin d'aide. Ils ont des parents et ils semblent pouvoir se débrouiller sans problème. Pour d'autres, il se peut qu'ils aient besoin d'une aide seulement pendant quelques mois. D'autres sont très occupés à nourrir et habiller les membres de la famille, et ne se heurtent pas à des problèmes d'établissement avant que leurs enfants ne deviennent adolescents. A ce moment-là, ils ont besoin du genre d'aide nécessaire aux nouveaux immigrants, car ils ne comprennent pas...

Il ne s'agit pas seulement du conflit des générations, mais également du conflit entre les cultures. Les organismes aident le nouvel immigrant à comprendre la situation au Canada et à aider les Canadiens à comprendre les attentes du nouveau venu. Parfois, les immigrants n'ont pas besoin d'aide avant 10 ans, et tout d'un coup, ils font face à des problèmes très liés à l'établissement et à l'adaptation à un nouveau pays. Il est donc très difficile de fixer des limites.

Le président: Je comprends ce que vous voulez dire. Mais, pour ma part, j'ai du mal à préconiser un programme ouvert qui existera toujours, même dans 20 ans. C'est la raison pour laquelle je vous ai demandé si la personne moyenne a besoin d'une certaine période de temps...

[Text]

service will be there... I guess that is why I was asking whether there was a period of time where the average person...

• 1150

Dr. Mirhady: Joyce may have a more practical approach.

Ms Kyi: At this point, ISAP funds are to provide services for immigrants who are under the three-year residency, and I personally think it is a very, very short time. However, I do understand, Mr. Chairman, when you say you cannot have an open-ended program, and on that, I would like to say there are different target groups we have to deal with. There may be grandmothers; there may be shut-in mothers, who take time to get out of the home after they arrive in Canada.

I was wondering if somehow there might be a division which can be looked into as to how Immigration and Secretary of State could share. Under the Secretary of State programs, I know at present there are no limitations when they fund programs to help people settle in. I would not like to call it settlements then, because with the wording itself, if we say "immigrants" or "settlement", then they would say: Well, that is not our jurisdiction. But I was thinking somehow the Secretary of State and Immigration could arrive at a certain agreement to say how these programs can be set, programs for those who cannot become adjusted within the three-year period or the five-year period, and programs that should go on, continued programs which can be under the Secretary of State to say what kind of target groups we will help, what kinds of people we will help and to what length of time.

The Chairman: Thank you.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: You pretty well have asked the questions I had on my mind. I still have not established in my mind what your total budget was for the year. You said \$101,000 from ISAP and \$27,000 from the Secretary of State. Is that the total budget?

Ms Kyi: That is correct, yes.

Mr. Paproski: Okay. Now, when you say Secretary of State, do you say Multiculturalism Directorate?

Ms Kyi: Yes.

Mr. Paproski: This is where you get the money, then.

Ms Kyi: That is correct.

Mr. Paproski: Regarding the three groups that have gone on their own, could you elaborate a little bit on that?

Ms Kyi: Yes, I could. The Immigrant Services Society really was one of the oldest immigrant services established in Vancouver, and so we umbrella smaller groups and help to place them on their feet. One is the Surrey-Delta Immigrant Services Society; they are on their own now. One is Oasis. It is called Oasis now; previously when they were under our wings, they were the Immigrant Services Centre on Main Street. The

[Translation]

Mme Mirhady: Joyce a peut-être une façon plus pratique de voir les choses.

Mme Kyi: Actuellement, les fonds de l'ISAP servent à rendre des services aux immigrants qui sont résidents du Canada depuis moins de trois ans, ce qui représente une période de temps assez courte. Néanmoins, je comprends bien, monsieur le président, que les fonds de votre programme ne sont pas sans limite; mais nous, il nous faut nous occuper de différents groupes cibles, comme des grands-mères, comme des mères confinées au logis, qui doivent prendre le temps de sortir de chez elles, une fois arrivées au Canada.

Je me demande s'il ne serait pas possible pour l'Immigration et le Secrétariat d'État de se partager la tâche. Les fonds des programmes du Secrétariat d'État qui servent à aider les immigrants à s'établir ne sont soumis à aucune limite. Cependant, il ne faudrait surtout pas parler d'établissement des immigrants, puisqu'alors, on nous objecte que leur établissement ne relève pas de la compétence du ministère. Il me semble que le Secrétariat d'État et l'Immigration pourraient s'entendre pour se partager les programmes visant les immigrants qui ne s'adaptent pas au cours de la période de trois ou de cinq ans, et les autres programmes «qui pourraient relever du Secrétariat d'État» qui sont continus et qui s'appliquent à certains groupes cibles que l'on veut encore aider pour une certaine période de temps.

Le président: Merci.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Vous m'avez enlevé la question de la bouche. Mais je n'ai toujours pas compris quel était votre budget total pour l'année. Vous avez dit obtenir 101,000 dollars de l'ISAP et 27,000 dollars du Secrétariat d'État. Est-ce tout?

Mme Kyi: C'est exact.

M. Paproski: Très bien. Lorsque vous parlez du Secrétariat d'État, s'agit-il de la Direction générale du multiculturalisme?

Mme Kyi: Oui.

M. Paproski: C'est de cette direction que vous obtenez des fonds?

Mme Kyi: C'est exact.

M. Paproski: Pourriez-vous nous parler un peu plus des trois groupes qui sont devenus indépendants?

Mme Kyi: Bien sûr. La société des services aux immigrants est l'une des plus anciennes associations d'immigrants établies à Vancouver, de sorte qu'elle chapeaute des groupes plus petits et les aide à s'installer. L'un de ces groupes est la société des services aux immigrants de Surrey-Delta, qui est maintenant indépendante. Le deuxième, c'est le groupe Oasis, qui, lorsqu'il dépendait de nous, s'appelait le Centre des services aux

[Texte]

most recent of them is the Immigrant Resources Project, which looks after women and pre-schoolers.

Mr. Paproski: Were these people all in your organization?

Ms Kyi: That is correct. They were like a branch we set up. When they became strong, we would let them go, and they would register themselves to become a legal entity.

Mr. Paproski: I see. This was pre-arranged, then. You were going to do this eventually, anyway; this was not something that just happened because of anything that might have arisen in your organization.

Ms Kyi: No, it was not. We always wanted to help smaller groups, to put them on their feet. That was one of our mandates.

Mr. Paproski: Okay. Yes, Dr. Mirhady.

Dr. Mirhady: You were wondering what these groups were. The Immigrant Services Centre on Main Street was established... It was the Multiculturalism Directorate—was it?—and the City of Vancouver and Immigrant Services Society that established this because there were problems in that part of Vancouver. It was best served by an office in that area, with the Canadians of origin in India. So that branch was staffed by people and was working in those communities chiefly, and it would be of assistance with problems in the labour market, in the mills or in the courts or with family problems and so on.

• 1155

So it was a specialized sort of service as set up. But still the funding came through our society, and our treasurer looked after the payroll and we assisted in seeking funding for them to carry on, although they had a board of their own with city police, city health department, representatives from our organization and from the provincial human resources, city department and so on overseeing what was going on.

So this was pretty independent, but I do not know whether when it was set up it was envisaged that this would become an independent organization. I doubt it, because in some ways it was practical, for bookkeeping arrangements and so on, to carry it on as a branch office.

Then the Immigrant Resources Project was for mothers and pre-schoolers, the mothers a special group who had not been able to get out of the home to learn English and really needed to be invited out and encouraged. These were programs in the schools where their children would be going to school. These were very interesting groups. We had a couple of Chinese groups, a couple of mixed Chinese and Italian groups, East Indian groups; they would go back and forth and entertain each other to the festivals that were customary in their own cultural groups. The children, meanwhile, instead of being just busy while the mothers were having their English classes and their cultural integration classes, if you like, the children

[Traduction]

immigrants de la rue Main. Le groupe le plus récent, c'est le projet de ressources aux immigrants, qui s'occupe des femmes et des enfants d'âge préscolaire.

M. Paproski: Tous ces groupes dépendaient de votre organisme?

Mme Kyi: C'est exact. Ils étaient en quelque sorte des succursales qui, une fois devenues bien solides, se sont constituées en personnes morales.

M. Paproski: Je vois. Il était donc bien prévu que ces groupes se sépareraient un jour ou l'autre; ce n'est pas un malentendu qui les a poussés à se retirer.

Mme Kyi: Non, absolument pas. Nous avons toujours voulu aider les petits groupes à devenir indépendants, comme le prévoit notre mandat.

M. Paproski: Très bien. Madame Mirhady?

Mme Mirhady: Vous vous interrogez au sujet de ces groupes. Le Centre des services aux immigrants de la rue Main a été établi... C'est la Direction générale du multiculturalisme, la ville de Vancouver et la société des services aux immigrants qui ont mis sur pied le centre, à cause des problèmes qui existaient dans ce secteur de Vancouver. Les Canadiens d'origine indienne étaient beaucoup mieux servis par la présence d'un bureau dans ce secteur. Le personnel du bureau travaillait largement dans les collectivités mentionnées, et venait en aide à ceux qui avaient des problèmes sur le marché du travail, dans les usines ou dans les tribunaux, ou ceux qui avaient des problèmes familiaux.

C'était une sorte de service spécialisé financé par notre société; notre trésorier s'occupait de la feuille de paye, et nous les aidions à aller chercher des fonds. Le centre avait néanmoins son propre conseil d'administration, auquel siégeaient des représentants de la police municipale, du département municipal de la santé, de notre organisme, du secteur provincial des ressources humaines et de la ville, pour chapeauter toutes les activités.

En fait, le centre fonctionnait de façon assez indépendante, même si je ne sais pas si, à l'origine, il avait été prévu que tous les liens seraient coupés. J'en doute, puisque fonctionner comme succursale, c'était certainement très pratique à certains points de vue, comme pour la tenue des livres.

Puis, le projet de ressources aux immigrants s'occupait des mères et des enfants d'âge préscolaire, les mères représentant un groupe spécial, puisqu'elles n'avaient pas été en mesure d'apprendre l'anglais à l'extérieur de la maison et qu'il fallait les inviter et les encourager à sortir. On avait mis sur pied des programmes dans les écoles où leurs enfants seraient inscrits. Les groupes formés étaient fort intéressants: nous avions quelques groupes de Chinois, quelques groupes mixtes de Chinois et d'Italiens, ainsi que des groupes de gens originaires des Indes orientales; chacun allait de l'un à l'autre et se rendait visite lors des festivals qui étaient la coutume dans leur propre culture. En outre, au lieu de les placer en garderie pendant que

[Text]

were having expert pre-school teachers who were interested in English as a second language assisting these kids to get on with learning English.

We have schools in Vancouver where in the kindergarten you have only 2 or 3 children out of 25 who speak English. We have schools where 90% of the children in the school do not have English as their first language. So it is a great advantage if some of these children can have a bit of English before they get into the classroom. Many of them have some, but these particular children were not about to have any; so this was a very specialized program, which has become independent.

Mr. Paproski: Doctor, could you elaborate? Would you like to see the federal government establish a full directorate, a full ministry of multiculturalism? Do you like the way things are happening here with the immigration department and the Secretary of State, or can you envisage a full ministry of multiculturalism to look after and to encompass some of these problems?

Dr. Mirhady: If it would work better, then that would be great. Looking at it from where organizations such as this sit, it is a complicated way to go about things, to have different organizations we meet with.

I would suppose it would be practical for the federal government to look at it and see how it is practical for them to operate, but from our point of view it would certainly simplify things if there were one outfit to deal with and they divided up their territory as they saw fit. I mean, for a smaller proportion of our money we have the most complicated routines to go through and careful supervision—you know, if you want to change a little bit of money from travel to something else in your budget, you have to get it okayed from way up there in somebody else's office. Surely it could be a more efficient operation. We do not mind how you do it.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. Lewycky, followed by Mr. Veillette.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I would like to follow up a little bit on the questioning of our chairman, because I think that might give us a handle on understanding some possible solutions. If I understand your suggestion correctly, instead of just being time-oriented like the ISAP program, we should be more oriented in terms of having programs which are related to either target groups or certain categories. I am just wondering whether you might not be able to help us understand your proposal a little bit more by looking at your annual report.

• 1200

On page 4 of your staff report, which deals with the types of services you are offering, you indicate the types and the amounts of services you are offering to non-eligible immigrants, in other words, over three years. I am just wondering if you could maybe just elaborate a little bit on that to maybe

[Translation]

leurs mères apprenaient l'anglais et suivaient des classes d'intégration culturelle, les enfants suivaient des cours d'anglais langue seconde donnés par des personnes spécialisées en enseignement aux préscolaires.

A Vancouver, certains jardins d'enfants n'ont que deux ou trois enfants sur 25 qui parlent l'anglais. Dans certaines écoles, 90 p. 100 des enfants apprennent l'anglais comme langue seconde. Il est donc très avantageux pour les tout-petits d'apprendre les bribes de l'anglais avant d'arriver en classe. Beaucoup d'enfants connaissent déjà les rudiments de la langue au moment d'entrer à l'école, ce qui ne devait pas être le cas des petits dont je vous parle: notre programme était donc très spécialisé, puis est devenu indépendant.

M. Paproski: Madame Mirhady, pourriez-vous nous dire si vous voudriez que le gouvernement fédéral mette sur pied un ministère distinct du multiculturalisme? Êtes-vous satisfaite de la façon dont les choses fonctionnent au ministère de l'Immigration et au Secrétariat d'État? Pensez-vous qu'un ministère à plein titre du multiculturalisme pourrait résoudre certains de vos problèmes?

Mme Mirhady: Si les résultats étaient meilleurs, ce serait merveilleux. Du point de vue de notre organisme, il est très compliqué pour nous d'avoir à rencontrer plusieurs personnes pour obtenir quelque chose.

Il faudrait, j'imagine, que le gouvernement fédéral décide s'il est plus pratique pour lui d'avoir un ministère à part entière; de notre point de vue, cela simplifierait certainement les choses si nous n'avions qu'un interlocuteur, qui décide de diviser son propre territoire à son gré. Chez nous, pour obtenir la plus petite partie de nos fonds, il nous faut passer par les méandres de l'administration et de la vérification: si nous voulons virer des fonds de notre chapitre des voyages à un autre chapitre, il faut obtenir l'approbation de toute une série de personnes. Vous pourriez sans doute être plus efficaces, quelle que soit votre façon de procéder.

M. Paproski: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

M. Lewycky, suivi de M. Veillette.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je voudrais poursuivre dans la même veine que notre président, puisque j'ai l'impression que cela me permettra de comprendre certaines des solutions possibles. Si je comprends bien votre suggestion, au lieu que les programmes se fondent sur la durée de résidence, par exemple, comme le programme ISAP, il faudrait plutôt viser des groupes ou catégories cibles. Vous nous aideriez sans doute un peu plus à comprendre votre proposition si vous nous expliquiez plus en détail votre rapport annuel.

A la page 4 de votre rapport, vous donnez les types et le nombre de services que vous offrez aux immigrants non admissibles, c'est-à-dire à ceux qui sont ici depuis plus de trois ans. Pourriez-vous nous en parler un petit peu plus, pour nous

[Texte]

help us understand the earlier response you gave us. You do not have a copy of that, do you?

Ms Kyi: No, I do not. Do you mean I should tell you what the programs are?

Mr. Lewycky: Could you just elaborate a little bit? For example, you indicate you are providing orientation to 5,000 people.

Ms Kyi: Yes.

Mr. Lewycky: I gather this was a direct service of orientation. I am wondering if you could just indicate what type of orientation was provided because this might help us to put flesh and blood on your comment about a target group. If there was a certain target group there with special needs . . .

I gather this is 5000 people you serve which ISAP funds would not cover. You still felt you had to provide this service. Similarly, you have to provide evening citizenship instruction for 1,124 persons who I gather were not covered by the ISAP program. I am wondering how you were able to fund this type of service. Was it through the good graces of your 104 volunteers? Could you perhaps just elaborate?

Ms Kyi: That is perfectly true. In recent years, especially from the Secretary of State, the \$27,000 provided to us covers only one project. It is not sufficient even for that project. It is called the Youth Connection Project. We found out here when we had the influx of the Vietnamese refugees that there were many children in the schools who were receiving education in the schools, but needed a lot of adaptation, especially in the area of recreation and social adjustment. They also needed a lot of adaptation in tutorials.

There might be a child in high school who is very good in math, but when he does not understand simplify or subtract or those terminologies, he is unable to do his work in the class. Therefore, we provided a tutorial program for them through a volunteer service.

We have one staff member whom we appointed with the Secretary of State funds. She has to manage the volunteers to give recreational programs so they might be able to participate in physical exercises or roller skating, ice skating and things like that.

The other programs we have which are not funded by any of the ministries are, for example, the English conversation and orientation classes.

A Witness: He was asking about citizenship classes.

Ms Kyi: I thought you wanted me to tell you all the programs which are not funded by any of the ministries. Is that correct?

Mr. Lewycky: Which I am assuming are covered by these categories. In other words . . .

Ms Kyi: Yes, yes.

[Traduction]

faire mieux comprendre les réponses que vous nous avez déjà données? Avez-vous un exemplaire de votre rapport?

Mme Kyi: Non, je n'en ai pas. Voulez-vous que je vous explique quels sont les programmes?

M. Lewycky: Pouvez-vous nous en parler plus en détail? Vous dites, par exemple, que vous orientez environ 5,000 personnes.

Mme Kyi: En effet.

M. Lewycky: Si je comprends bien, il s'agit d'un service direct d'orientation. Pouvez-vous nous expliquer ce dont il s'agissait, ce qui nous permettrait d'étayer un peu plus vos commentaires sur les groupes cibles. S'agit-il d'un groupe cible qui a des besoins particuliers?

J'imagine que ces 5,000 personnes ne peuvent bénéficier des fonds de l'ISAP, puisque vous vous sentez obligés d'offrir ce service. En outre, vous offrez des cours d'instruction civique à 1,124 personnes qui ne peuvent pas, elles non plus, bénéficier des programmes de l'ISAP. Comment arrivez-vous à financer ces services? Est-ce avec l'aide de vos 104 bénévoles? Pouvez-vous nous aider?

Mme Kyi: Tout cela est exact: au cours des dernières années, les 27,000 dollars fournis par le Secrétariat d'État n'ont servi qu'à un seul projet. En fait, cela ne suffisait même pas à financer le projet en question, soit le projet *Youth Connection* (Filière des jeunes). Au moment de l'arrivée massive des réfugiés vietnamiens, nous avons constaté que bon nombre des enfants inscrits à l'école avaient également besoin d'apprendre à s'adapter aux loisirs et à la société en général. Il fallait leur donner des cours individuels pour qu'ils puissent s'adapter.

Certains enfants inscrits à l'école secondaire étaient excellents en mathématiques, mais ne comprenaient pas des termes comme «simplifier» ou «soustraire», de sorte qu'ils ne pouvaient pas faire leurs devoirs. Nous leur avons donc fourni des programmes d'enseignement individuels dispensés par nos bénévoles.

Nous avons pu aller chercher un de nos membres grâce aux fonds offerts par le Secrétariat d'État. Cette personne dirige les bénévoles qui dispensent des programmes récréatifs, afin qu'ils soient en mesure de participer aux exercices physiques, comme le patinage sur glace ou le patinage à roulettes.

Nos autres programmes qui ne sont subventionnés par aucun ministère sont la conversation en anglais et les classes d'orientation.

Un témoin: La question portait sur le civisme.

Mme Kyi: Je pensais que vous vouliez savoir quels étaient les programmes qui n'étaient financés par aucun ministère. Est-ce que je me trompe?

M. Lewycky: J'imagine qu'ils sont couverts par ces catégories. Autrement dit . . .

Mme Kyi: En effet.

[Text]

Mr. Lewycky: —I would understand that you mean counselling, information referral services by your orientation category.

Ms Kyi: We call counselling information, referral, airport reception, and escort interpretation direct services, under which we are contracted by ISAP. The orientation and the other programs are all programs which are not covered by anyone. We have no funds for that. The Youth Connection Project receives the \$27,000 from the Secretary of State.

The Chairman: Mr. Lewycky, could I invite you to try to compress at least some of the ideas you would like to get out into the next question? That would permit us to get close to our time line.

Mr. Lewycky: I think I will just leave it at that.

• 1205

The Chairman: Thank you very much.

To our witnesses, I would like to thank you for your presentations this morning. It has been most helpful to us in a number of ways and on behalf of the committee I would like to thank you for the effort you have put into coming before us.

Dr. Mirhady: Thank you very much for the opportunity.

The Chairman: May I call on the Guru Nanak Sikh Temple Society, please? Mr. Gian Sandhu. Mr. Sandhu, welcome.

Mr. Gian Sandhu (Past President and Co-ordinator, Guru Nanak Sikh Temple Society): Thank you Mr. Chairman and members of Parliament. It is a pleasure and indeed an honour to, on behalf of the Sikh community living out of the main island and in the interior of British Columbia, present to you this report on behalf of each and every one of us. I would like to make the comment that, most of the time, people, especially ones like me, with a beard and turban, are specifically distinguished and we definitely form a part of a visible minority group. And those of us residing in the interior of British Columbia have not had any input in the past and we felt it was an honour to get an invitation and present this report to all of you.

I am sure that each and every one of you has gone through the brief. I will outline some of the specific problems being faced by the community and also the suggestions and the recommendations I have put forth. Then I shall be in a position to answer any of the questions that come forth from the respective members.

By the way, for the preparation of this particular brief, we consulted all the Sikh community members residing in the interior of British Columbia and also some who got involved from the Vancouver area. We have divided the report into five different segments starting with social problems, business problems, political problems, employment problems and religious problems.

[Translation]

M. Lewycky: ... par orientation, vous entendez le counselling ou le service d'information.

Mme Kyi: Par orientation, nous entendons le counselling, les recommandations, l'accueil à l'aéroport et les services directs d'interprétation d'accompagnement, pour lesquels l'ISAP nous a engagés par contrat. Aucun de ces programmes n'était couvert par qui que ce soit, ni par quelque financement que ce soit. Notre projet *Youth Connection* a reçu une subvention de 27,000 dollars du Secrétariat d'État.

Le président: Monsieur Lewycky, puis-je vous demander de comprimer vos idées en une question, ce qui nous permettrait de respecter notre horaire?

M. Lewycky: Je m'arrêterai ici.

Le président: Merci beaucoup.

Je voudrais remercier nos témoins pour leur exposé de ce matin. Vous avez aidé le Comité à plus d'un point de vue, et nous aimerions vous remercier des efforts que vous avez fournis ce matin.

Mme Mirhady: Merci beaucoup de nous avoir donné cette possibilité.

Le président: Puis-je demander à la *Guru Nanak Sikh Temple Society* de se présenter? M. Gian Sandhu, vous êtes le bienvenu.

M. Gian Sandhu (ancien président et coordonnateur, *Guru Nanak Sikh Temple Society*): Merci beaucoup, monsieur le président et messieurs les députés. C'est un grand plaisir et un honneur pour moi de vous présenter notre rapport, au nom de tous les membres de la collectivité sikh de la Colombie-Britannique. Je voudrais commencer par ceci: tous ceux qui, comme moi, portent la barbe et le turban se font particulièrement remarquer; il ne fait donc pas de doute que nous faisons partie de la minorité visible. Ce fut un grand honneur, pour ceux d'entre nous qui habitent la Colombie-Britannique et qui n'ont pas encore eu l'occasion de participer au Comité, de recevoir une invitation à vous présenter un rapport.

Je suis certain que vous avez tous lu notre mémoire. Par conséquent, j'énumérerai brièvement les problèmes précis que rencontre notre collectivité, ainsi que les suggestions et les recommandations que nous avons mises de l'avant. Je serai ensuite à la disposition de tous ceux qui voudront bien m'interroger.

Soit dit en passant, pour préparer notre mémoire, nous avons consulté tous les membres de la collectivité sikh habitant à l'intérieur de la province, ainsi que certains de ceux qui habitent dans la région de Vancouver. Nous avons divisé notre rapport en cinq parties différentes: les problèmes sociaux, les problèmes dans le monde des affaires, les problèmes d'ordre politique, les problèmes reliés à l'emploi et les problèmes d'ordre religieux.

[Texte]

I will touch, basically, on each and every one of these problems as I come to them.

The Chairman: I wonder, Mr. Sandhu, if I could ask you to do something for me. I appreciate that you want to touch on the problems, but I ask you to be as brief as possible with respect to the problems and to use your time with respect to solutions you would like to see implemented thereon, this being the basic mandate of this committee and the area where I think we can have the most positive result.

Mr. Sandhu: I will be pleased to do this, sir.

I will start with the social problems most of our people are facing. Many times during the conversation with the white community members, and especially when you heard the mayor of my city here . . . I thought, so far, that we had done a good job in Williams Lake in relating to our specific problems and also defining who we are and why we are and why we exist. But we found an interesting statement made by our mayor—and I did consult with him on the background. There is a difference, a significant difference, a specific difference; Hindus and Sikhs are two different, distinct communities. Always, persons from the eastern part of the world, from India, are always addressed as Hindus. This is where the problem starts. Our social problem is not only confined to the understanding of our culture but it is also confined to knowing what is going on and what we are.

I would say that the basic need for man is bread and it is earned by working. Working has caused some of the problems. Our people do not find specific jobs. When they apply, they are being turned down with a lot of answers which are not acceptable to me. Some of us have actually succeeded only by virtue of our hard work.

The second problem is the religious problem we are suffering. In the social end of it, most of the answers we get are: look, guys, your people are not sociable, they are not mixing up with our community. Our answer is: for heaven sake, give us a chance to earn the bread and you will notice that our community will get involved and show you that, socially, we are as sociable as any community can be.

This has been proven. Williams Lake is one example where it has been proven that those of us who have established ourselves very successfully in this part of the country are more sociable. We are working with the community. We are developing programs to help and understand each and every one of us.

• 1210

What I do not understand in the employment end of it is the simple answers given to our people. The problem exists not only for those who cannot speak English; it exists for those who are professionally trained too. The three main answers we are hearing every time: Sorry, you do not speak English, so I cannot hire you; secondly, the very common one right now coming forward is: You are not a Canadian citizen, so you cannot be offered a job at a specific location or a specific place

[Traduction]

J'aborderai chacun de ces problèmes au fur et à mesure de mon exposé.

Le président: Monsieur Sandhu, j'ai une requête à vous faire. Je comprends que vous ne vouliez oublier aucun problème, mais je vous demanderais d'être aussi bref que possible dans leur énumération, pour que vous puissiez nous parler plus à fond des solutions que vous voudriez y apporter. N'oubliez pas que le mandat du Comité est de trouver des solutions, et que c'est là que les résultats peuvent être les meilleurs.

M. Sandhu: Avec grand plaisir, monsieur.

Je commencerai par les problèmes sociaux que rencontre notre peuple. Pour en avoir souvent discuté avec les membres de la collectivité blanche et pour avoir entendu ici le maire de notre ville . . . J'avais toujours cru que nous avions fait du bon travail, à Williams Lake, et que nous avions réussi à surmonter nos problèmes précis, et réussi à expliquer qui nous étions, pourquoi nous étions ici et pourquoi nous existions. Mais notre maire a dit quelque chose d'intéressant, tout à l'heure, ce qui m'a incité à aller le consulter par la suite. Il existe une différence spécifique entre les Hindous et les Sikhs, qui constituent deux collectivités distinctes. On a toujours appelé les orientaux de l'Inde des Hindous, ce qui est à l'origine du problème. Notre problème social vient de ce que l'on ne comprend pas notre culture, mais aussi de ce que l'on ne sait pas ce qui se passe ni qui nous sommes.

Le besoin le plus primaire de l'homme, c'est de gagner son pain par le travail. C'est justement le travail qui nous cause des problèmes. Nos gens ne trouvent pas d'emplois. Chaque fois qu'ils font une demande, on les refuse sous toutes sortes de prétextes que je n'accepte pas. Ceux d'entre nous qui ont réussi le doivent à leur dur labeur.

Le deuxième problème que nous rencontrons est d'ordre religieux. Si on s'arrête au point de vue social, on nous répond la plupart du temps que notre peuple n'est pas sociable et qu'il ne se mêle pas aux autres collectivités. À cette objection, nous répondons ceci: de grâce, donnez-nous la chance de gagner notre pain, puis vous remarquerez à quel point notre collectivité peut participer aux affaires des autres et à quel point nous sommes aussi sociables que n'importe qui d'autre.

A preuve, le cas de Williams Lake: ceux d'entre nous qui se sont établis dans cette partie-là du pays et qui ont réussi sont très sociables et travaillent avec la collectivité. En effet, nous mettons en oeuvre des programmes qui permettent d'aider et de comprendre chacun d'entre nous.

Dans le domaine de l'embauche, je n'arrive pas à comprendre les réponses simplistes qui nous sont données. Le problème existe non seulement pour ceux qui ne peuvent parler anglais, mais également pour ceux qui ont certaines compétences. Les trois principales réponses que nous entendons tout le temps sont les suivantes: excusez-moi, mais vous ne parlez pas anglais et je ne peux donc pas vous embaucher; deuxièmement, celle qui est très à la mode maintenant est celle-ci: vous n'êtes pas

[Text]

of work; thirdly: You do not possess the required experience to do the job. My answer is: I cannot be a Canadian citizen overnight; I cannot acquire the experience required to do the job unless I am employed; thirdly, the language barrier will exist. I will put forth examples from any part of the immigrant population that has come from any part of the other world; they have the same problems—English is a second language. What I want to stress is that those of us who have come to this part of the world . . . English is still being taught as a second language in India. The impression we leave, or the impression that is given of our community is not that. We are getting the impression as if we do not know anything. The report my city mayor referred to, I guess, put forward some of those comments. I think it was a super good report that was done. I am not going to comment on that. A lot of those points came out that were in favour of the total community, but defence is not the attitude we all have to take; we have to understand. The problem is there; it is put forward to the community and to this particular committee. We are looking forward to solutions. In the business end of it, our people have suffered.

I have two specific examples which are given in my report. A major project would have created about 80 jobs in the area. I still personally feel, as of today, that it was only because one of our men put forth the project. If it had been done by one of the white community individuals, I am confident that project would have been approved by the department concerned. So the job creation was not kept in mind; only the colour and what the individual looked like was the criterion for the decision saying that it cannot be successful.

• 1215

In political terms, we feel that those of us who have lived here for a number of years are capable in politics on the local political scene, provincial and federal. Even at the time of appointment of this particular committee to look into the problems and come forward with their recommendations, I wonder if the Government of Canada kept it in mind to appoint even one member from the minority groups. God only knows. I leave that question open because it apparently was not. That brings out the attitude. I do not know what the word "discrimination" is. It carries a lot of different meanings. I would not touch the word "discrimination."

Differences of opinion do exist. This is what we have to recognize. We, as a community, are willing to help and put forward our input to make it a success.

The City of Williams Lake actually had the first East Indians go there in 1906, not only about 20 years ago as my mayor mentioned here. But thereafter the guys were either forced to leave because of non-recognition, or because they could not adjust, one way or the other.

[Translation]

citoyen canadien, et par conséquent, on ne peut pas vous offrir d'emploi à un endroit précis; troisièmement: vous ne possédez pas l'expérience voulue pour faire ce travail. Je leur réponds que je ne peux pas être citoyen canadien du jour au lendemain, que je ne peux acquérir l'expérience voulue pour faire le travail si je n'ai pas d'emploi, et nous avons des problèmes de communication. Je vous donnerai des exemples de n'importe quelle couche de la population immigrée originaire d'une autre partie du monde, car ils ont les mêmes problèmes, l'anglais étant pour eux une deuxième langue. Je voudrais dire que pour ceux d'entre nous qui ont immigré ici . . . l'anglais est toujours la langue seconde enseignée en Inde. Mais ce n'est pas là l'impression qu'on nous donne. On nous donne l'impression que nous ne savons rien. Le rapport auquel a fait allusion le maire de ma municipalité a fait état, je suppose, de certaines de ces observations. Personnellement, je pense que ce rapport était excellent. Je ne vais cependant pas m'attarder là-dessus. Nombre de ces observations étaient en faveur de la communauté en général, mais nous n'allons pas adopter une attitude défensive; nous devons essayer de comprendre. Le problème existe, et nous en faisons état devant la population en général et devant ce Comité en particulier. Nous espérons y trouver des solutions. D'autre part, nos compatriotes sont lésés dans le domaine de la création d'entreprises.

Je voudrais vous citer deux exemples qui figurent d'ailleurs dans mon rapport. La mise sur pied d'un important projet aurait créé environ 80 emplois dans la région. Je pense toujours aujourd'hui qu'aucune suite n'a été donnée à ce projet parce qu'il avait été proposé par un de nos compatriotes. S'il l'avait été par un Blanc, je suis sûr que ce projet aurait été approuvé par le ministère en question. Par conséquent, on n'a tenu aucun compte de la création éventuelle d'emplois, mais uniquement de la couleur et de l'aspect de l'individu, pour décider que ce projet n'aurait aucun succès.

Sur le plan politique, nous estimons que ceux d'entre nous qui vivent ici depuis un certain nombre d'années sont tout à fait capables de se lancer dans la bataille politique à l'échelle locale, provinciale et fédérale. Même lorsque ce Comité a été créé dans le but d'étudier les problèmes en question et de proposer des recommandations, je me demande si le gouvernement du Canada a même songé à y nommer un membre d'un des groupes minoritaires. Dieu seul le sait. Je vous laisse juges, car apparemment, cela n'a pas été le cas. Cela ne fait qu'exacerber les attitudes extrêmes. Je ne sais pas ce que veut dire le terme «discrimination», car il revêt plusieurs formes. Je n'en parlerai pas.

Des divergences d'opinions existent, et nous devons les reconnaître. En tant que communauté, nous sommes tout à fait disposés à participer à cet exercice, pour qu'il soit un succès.

La ville de Williams Lake a accueilli les premiers immigrants indiens en 1906, et non pas il y a 20 ans, comme le maire l'a dit. Mais par la suite, ces derniers ont été obligés de partir, soit parce qu'ils n'étaient pas reconnus, soit parce qu'ils ne pouvaient pas s'adapter.

[Texte]

Then the latest group of people who are actually in the Cariboo and the further interior of British Columbia settled very successfully for the past about 35 years. Some of us have definitely succeeded only by virtue of our hard work there. We would like to see political recognition for our group.

Religion is one area where we stand out. We are what we are. We would like to actually state that fact. We want to stay what we are, not merely because we do not want to mix up with the other society, but to maintain our originality, the way we look, the way we appear. I am proud of it. I want to be what I am. I have found that more acceptable.

I changed, ladies and gentlemen. Ten years in between, I tried to be what the Canadian community wanted out of me. I did not honestly find any difference. I did not find any difference in the treatment. I finally changed to my original form. I think I am being accepted more so right now than I was accepted when I had shaved my beard and taken off my turban merely for the sake of employment.

That was the fact. I was told bluntly that, unless you take that out, you will not be employed. As I mentioned, earning your bread was one of the foremost things. I did it, but it was certainly not from the inner conscious of my heart.

I outlined 23 different points of recommendation. I have extra copies to pass onto the members. I am sure you all have it and a complimentary pen. When you write favourable comments, hopefully you will write free with them.

Mr. Paproski: We can vote for you.

Mr. Sandhu: Right on.

I am suggesting that a public awareness program should be initiated, a booklet be prepared outlining the areas of concern to all the communities. I am not specifically saying it should be created to outline the problems the Sikh community is facing. For heaven's sake let us do something and recognize the problems for those of us who are visible. Let us at least admit that the problem does exist.

The federal and provincial governments and the municipal governments should be urged to strengthen the anti-discrimination laws. I am saying the voluntary system does not work. It has not worked. It has worked probably to some extent. Williams Lake is maybe one town where we thought it had worked, but it is still lacking some co-operation between all the communities. The problem does exist. We all read the comments made by Judge Barnett of that city. I will agree with him that on the surface the problem looks much better, but when you look on deeper underneath, there is a lot of tension. We have to admit that. I admit it as one of the individuals belonging to the Sikh community in that part of the country. I admit that the problems are there. There may be faults that lie with our community, but there are faults that lie with the other communities. The idea is to sit together and find a solution.

I bring up racial slurs because we are addressed most of the time as, "Hey, Hindu." We are not Hindu, for heaven's sake. I

[Traduction]

Ensuite, le groupe le plus récent d'immigrants qui se sont installés dans la région de Cariboo et à l'intérieur des terres de la Colombie-Britannique le font avec succès depuis environ 35 ans. Certains d'entre nous n'ont réussi que parce qu'ils se sont attelés à la tâche. Nous voudrions que notre groupe soit reconnu politiquement.

La religion nous rend différents, mais nous sommes ce que nous sommes. Nous voudrions le préciser. Nous voulons garder notre identité, non pas seulement parce que nous ne voulons pas nous mêler aux autres, mais parce que nous désirons préserver notre originalité, notre apparence. J'en suis fier, et je veux demeurer ce que je suis. Cela m'est plus acceptable.

J'ai changé, mesdames et messieurs. Pendant dix ans, j'ai essayé d'être le reflet de la communauté canadienne. Franchement, je n'ai trouvé aucune différence de comportement. Je suis finalement retourné à mes origines. Je pense être davantage accepté maintenant que je ne l'étais lorsque j'avais rasé ma barbe et enlevé mon turban pour trouver un emploi.

C'était ainsi. On m'avait dit assez sèchement que je ne trouverais pas d'emploi si je ne retirais pas ce machin. Comme je l'ai déjà dit, il était capital de pouvoir gagner son pain. Je l'ai fait, mais certainement pas de gaieté de cœur.

Je vous ai exposé 23 recommandations différentes. J'ai ici d'autres exemplaires de mon mémoire, si les députés en veulent. Je suis sûr que vous l'avez tous, ainsi qu'un stylo offert à titre gracieux. Lorsque vous parlerez de nous en termes favorables, j'espère que votre stylo coulera tout seul.

M. Paproski: Nous pouvons voter pour vous.

M. Sandhu: Très bien.

Je propose qu'un programme de sensibilisation soit lancé, qu'un livret soit préparé, livret faisant état aux diverses collectivités de tous les domaines de préoccupation. Je ne dis pas que ce livret ne devrait porter que sur les problèmes auxquels fait face la minorité sikh. Grand Dieu, faisons quelque chose et reconnaissons les problèmes des minorités visibles. Admettons au moins que ce problème existe.

Les administrations fédérale, provinciales et municipales devraient être exhortées à renforcer les lois antidiscriminatoires. Si on laisse les gens agir librement, cela ne marche pas. Cela a peut-être marché dans une certaine mesure. On avait pensé que cela aurait marché à Williams Lake, mais il existe toujours un manque de collaboration entre toutes les communautés. Le problème existe. Nous avons tous lu les observations faites par le juge Barnett, de Williams Lake. Je suis d'accord avec lui pour dire que le problème s'est peut-être amélioré en surface, mais que l'on constate, en creusant un peu, que de nombreuses tensions existent. Nous devons l'admettre. Je le concède en tant que membre de la communauté sikh dans cette région du pays. J'admetts que ces problèmes existent. Notre communauté possède peut-être des défauts, mais les autres en possèdent également. La solution serait d'essayer de résoudre ce problème collectivement.

Je voudrais faire maintenant allusion aux propos racistes, car, la plupart du temps, on nous adresse la parole en nous

[Text]

cannot come around and say, "Hey, Christian" or "Hey, Mormon" or "Hey, Jehovah's."

The tone behind it is actually our problem. This is where the problems start. When you walk around and you are addressed like that, it creates a guilty conscience in individuals.

First of all, I am not Hindu by religion. Hindu is a religion, not a nationality. I am a British Columbian or a Canadian as good as anybody else is, and I have tried to be a good Canadian, and I have proven that we can do better, as good as any other community can do.

• 1220

So we are saying to declare that as an illegal offence, a criminal offence. This has worked. I want to cite an example that happened in the United Kingdom only about three weeks ago, a person got fined 750 pounds sterling for calling out a racial slur to one of our women. It is working in those countries. In a country like India it worked, where the population is exploding right now. They came out with a program that we cannot call names to the untouchable class. People can be imprisoned up to six months. And it has worked; those ideas have gone out of them. This is where we are saying that the mandatory program, if brought in, will assist all the communities, directly improve the relationships we are having.

My next request is that the Minister of Manpower and Immigration should issue directives to Canada Manpower Centres. As I outlined in my brief, Canada Manpower Centres do lack recognition of our people's desire to work. They do not understand. They think we are a community that just ends up at their door for the sake of asking. No, we are a community that wants to work, that wants to make Canada our country, Canada our home and a better nation for all of us.

To exemplify this, I will say that most of our people who pick up a little slip from a Canada Manpower Centre and approach a prospective employer, right at that moment when he or she looks at some of the visible marks that I carry with me, they say: Sorry, we have already filled that vacancy. We are saying that, no, that should not be the answer. Why do you not follow up? The vacancies have not been filled; we have followed it up ourselves. But follow-up is being done for other communities. I will give you an example.

I, being an employer in the area, I hired a professional accountant, who happens to be the accountant out of four I picked up belonging to the Sikh community, and my decision was questioned by the Canada Manpower Centre. Certainly I had the reasons. I, as an employer, employ about 80 people actually in that area and I only have about 15 people belonging to the Sikh community working with me. I am proving that those of us who are in that capacity are not doing it, so why should the other employers do that? I have been given three

[Translation]

disant: «Hé, Hindou». Pour l'amour de Dieu, nous ne sommes pas hindous. Je n'adresse pas la parole aux autres en disant: «Hé, Chrétien», ou «Hé, Mormon» ou «Hé, témoin de Jéhovah».

C'est la façon dont c'est dit qui nous fait le plus mal. C'est là que le problème commence. Lorsqu'on vous adresse la parole ainsi, on a tendance à se sentir coupable.

Premièrement, je ne suis pas hindou par religion. L'hindouisme est une religion, pas une nationalité. Je suis de la Colombie-Britannique, où je suis tout aussi canadien que n'importe qui d'autre, et j'ai essayé d'être un bon citoyen; j'ai d'autre part prouvé que nous pouvons nous améliorer, tout aussi bien que n'importe quelle autre communauté.

Nous proposons donc de rendre ces propos illégaux, d'en faire une infraction pénale. Cela a déjà eu des résultats. Je voudrais vous citer un exemple qui s'est déroulé au Royaume-Uni il y a trois semaines, lorsqu'un individu a reçu une amende de 750 livres sterling pour avoir lancé une insulte raciste à une de nos femmes. Cela marche dans ces pays. Cela marche également dans un pays comme l'Inde, où on assiste actuellement à une explosion démographique. L'Inde a institué récemment un programme selon lequel nous ne pouvons plus insulter les intouchables. Les gens peuvent être emprisonnés jusqu'à concurrence de six mois. Cela fonctionne et, petit à petit, les insultes diminuent. C'est la raison pour laquelle nous disons que si un programme obligatoire était institué, cela aiderait toutes les communautés à améliorer leurs rapports mutuels.

Ensuite, je propose que le ministre de l'Emploi et de l'Immigration publie des directives à l'intention des centres d'emploi du Canada. Comme je l'ai dit dans mon mémoire, ces centres ne reconnaissent pas que nous voulons travailler. Ils ne comprennent pas. Ils pensent que nous ne sommes qu'une communauté qui veut simplement faire l'aumône. Ce n'est absolument pas le cas; nous voulons travailler, nous voulons faire du Canada notre pays, notre foyer et un meilleur pays pour nous tous.

A titre d'exemple, je dirais que la plupart de nos membres qui remplissent une petite formule dans un centre d'emploi du Canada et qui se présentent devant un employeur potentiel, ce dernier, lorsqu'il remarque les traits visibles qui sont les miens, me dit: excusez-moi, mais nous avons déjà comblé ce poste. Nous ne pensons pas que ce soit là une réponse appropriée. Pourquoi ne pas y donner suite? Ces postes n'ont pas été comblés, car nous avons remonté la filière nous-mêmes. Mais on y donne suite pour d'autres communautés, et d'ailleurs, je vais vous donner un exemple.

Je suis moi-même employeur dans la région, et j'ai embauché un comptable professionnel qui, sur les quatre candidats, appartenait à la communauté sikh, et ma décision a été contestée par le centre d'emploi du Canada. J'avais certainement de bonnes raisons. J'emploie environ 80 personnes, et seulement 15, environ, appartiennent à la communauté sikh. Je suis la preuve vivante que ceux d'entre nous qui emploient du personnel ne font pas de discrimination; alors, pourquoi les autres le feraient-ils? On m'en a donné trois exemples qui ne

[Texte]

solid examples, two from St. James, which is further up north from Williams Lake. Two employers in the big lumbering industry have never hired a person from the East Indian community. My questions are: Why? Why not?

And there is a good example in 100 Mile House. That company owns three organizations in that area and they do not even have one, and they have been in business for over 30 years. Williams Lake has been fortunate, as I say. We have work in that area. Some of us who have established ourselves there, we have actually gone out of our way to make our presence known, and we are accepted to some extent.

All government levels, we are saying, should practise fair hiring practices so that it sets examples.

My next question brings out a very interesting challenge again for some of us who are in the professional field. We are saying that those of who watched that *W-5* program about two years, out of 21 professional hiring agencies, 17 of them said: Look, we openly discriminate because the employers ask us to do it. Seventeen of them said so. We are asking, what has been done? They were interviewed and each and everyone of them admitted it, saying, yes, we do it. Are we less qualified? We are not. We certainly are as qualified as any other individual can be. In fact, we have to work twice as hard to just be in a competitive position.

So my suggestion to solve that problem would be that all employers, including the various levels of government, should be required to compile data, perhaps quarterly, half yearly or monthly. At the present time the system is that each employer is required to submit a monthly report to the Minister of Manpower and Immigration saying who has been hired in the last 30 days. All I am suggesting is to add another column to that saying: Did you hire anybody from a minority group? If so, let the minister decide whether discrimination does exist; and if it does exist, what can be done to resolve it.

My next recommendation is to set up special funds for training and retraining. It is a fact that those of us who came from India—I educated myself there too—we did have a problem initially. Maybe I did not because I acquired my education in a different forum. But let us set up something. These people have not flown on their own well. They were actually brought in under certain programs. When we needed them, we called for them. The Canadian government's requirement was to bring in immigrants to help in the labour force. Maybe they did not anticipate that these people would be as educated as our local Canadian community and that they would start competing in the future. They probably never saw that.

• 1225

So my recommendation is when we do that, let us set up some special funds. A NEED program presently set up by the Government of Canada does satisfy four different groups. I think you are all aware of that. I am suggesting that you

[Traduction]

sauraient être contestés, deux de St. James, qui se trouve au nord de Williams Lake. Deux employeurs dans l'industrie du bois n'ont jamais embauché d'Indiens. Alors, je vous pose la question: pourquoi? Pourquoi pas?

Je puis vous citer un autre exemple, à 100 Mile House. Cette société possède trois succursales dans la région et n'emploie même pas un seul Indien, et cette société existe depuis plus de 30 ans. Je dois dire que Williams Lake a eu de la chance. Nous pouvons travailler. Certains d'entre nous qui se sont établis ici ont tout fait pour se faire connaître, et nous sommes acceptés dans une certaine mesure.

Nous pensons que tous les paliers administratifs devraient suivre des pratiques d'embauche justes, pour qu'ils puissent montrer l'exemple.

Ma prochaine observation porte sur une question très intéressante pour ceux d'entre nous qui sont employeurs. Ceux qui ont regardé l'émission *W-5*, il y a environ deux ans, ont pu constater que sur 21 agences d'embauche professionnelles, 17 avaient dit: effectivement, nous pratiquons une discrimination ouverte, car les employeurs nous le demandent. Nous disons donc: qu'est-ce qui a été fait? Ces personnes-là ont été interviewées, et chacune d'entre elles l'a admis. Sommes-nous moins compétents? Absolument pas. Nous sommes, sans l'ombre d'un doute, tout aussi compétents que n'importe quel autre individu. En fait, nous devons travailler deux fois plus pour être concurrentiels.

Pour résoudre ce problème, nous proposons que tous les employeurs, y compris les divers paliers administratifs, soient tenus de rassembler des données, soit trimestriellement, soit semestriellement, soit mensuellement. À l'heure actuelle, chaque employeur est tenu de présenter un rapport mensuel au ministre de l'Emploi et de l'Immigration faisant état de l'embauche effectuée au cours des 30 derniers jours. Je propose qu'on ajoute à ce rapport une colonne supplémentaire posant la question suivante: avez-vous embauché quelqu'un faisant partie d'un groupe minoritaire? Dans ce cas-là, le ministre pourra décider s'il y a eu ou non discrimination; et dans l'affirmative, ce qui pourrait être fait pour l'enrayer.

Je recommande ensuite de créer des fonds spéciaux destinés à la formation et au recyclage. Il ne fait aucun doute que les immigrants indiens, moi-même, j'ai été éduqué en partie en Inde, ont rencontré des problèmes au départ. Cela n'a peut-être pas été mon cas, car j'ai reçu mon éducation ailleurs. Mais créons quelque chose. Ces gens-là n'arrivent pas à s'en sortir. Ils ont, en fait, immigré au Canada en vertu de certains programmes. Lorsque nous en avons eu besoin, nous les avons recrutés. Le gouvernement canadien avait besoin d'immigrants pour venir grossir les rangs de la population active. Il n'a peut-être pas pensé que ces immigrants seraient tout aussi instruits que les Canadiens en général et qu'ils leur feraient concurrence. Il n'y a vraisemblablement jamais pensé.

Je recommande donc que nous créions des fonds spéciaux à cet effet. Le programme RELAIS du gouvernement du Canada satisfait quatre groupes différents. Je pense que vous en êtes tous conscients. Je propose que les minorités visibles

[Text]

include these visible minorities in the NEED program, at least as a starter, so that the employers who are prejudiced, who feel they do not want to hire, have an incentive actually to employ them. And once you employ them, you will see that socially they are getting mixed up with everybody.

All professional hiring agencies... if the employers specifically say, look, guys, do not recommend a coloured candidate, why is the Government of Canada not intervening and questioning that employment agency about why and who that employer is? This brings out the fact that maybe it is all institutionalized or governmentalized too; that everybody at the government level wants to see it that way. We do not know.

Wearing of turbans and our religious symbols, the way I appear—that seems to offend some people. All I am saying is that we are in our original form, the way we were created. I want to look the way I am and I want to express my feelings, what I carry within myself; and I have to work hard at making everybody understand who I am. The fact is that I have to work twice as hard when I look the way I look. I probably had to work less hard when I took my beard off and the turban. I assumed people were accepting me, but they were not.

Employers and workmen's compensation boards—we have the biggest problem in industry, especially in British Columbia, those of us with turbans and beards employed in industry, mainly the mining and the lumbering industries in British Columbia. We are being forced to have a hard hat put on our heads. We are saying, look, we are not fighting on the hard hat issue because of the safety factor. We are saying our religious symbols—we need to protect them. These are given to us as our birthright. Everybody has a right to practise a religion of their choice. So do not force us to wear a hard hat if it is not required.

The Chairman: Mr. Sandhu, I wonder if I might just stop you at this point and ask whether or not it would be possible to wear a hard hat under the turban, so the exterior sign of your religion would be honoured, if in fact the job required that a hard hat be worn for safety purposes.

Mr. Sandhu: Religion teaches us not to wear anything over or under our turban. The turban is the symbol that is recognized for covering our hair.

The Chairman: So you are telling the committee, then, that it is impossible to have it incorporated in the turban. I ask you this specifically because in answer to the same sort of question in Ottawa, from another group, the indication was made to me that if it could be incorporated within the turban so as to acknowledge the religious significance, they saw no difficulty with that.

Mr. Sandhu: That is a wrong statement, whoever made that.

The Chairman: I see.

Mr. Sandhu: My next recommendation was to develop an educational film. All I am saying is our kids are facing the same problems in the elementary school, high school, and the universities. They are facing a big problem again to get

[Translation]

soient intégrées au programme RELAIS, du moins au départ, pour que les employeurs qui ont des préjugés, qui ne veulent pas en embaucher, soient encouragés à le faire. Et une fois embauchés, vous constaterez qu'ils se mêlent à tout le monde.

Si les employeurs demandent aux agences d'embauche professionnelles de ne pas recommander de candidats non blancs, pourquoi le gouvernement du Canada n'intervient-il pas et ne demande-t-il pas à l'agence d'embauche en question quelles en sont les raisons et quel est cet employeur? Mais peut-être que tout cela est institutionnalisé aussi, que chacun, au niveau gouvernemental, veut que la situation soit ainsi. Nous ne le savons pas.

Certains individus m'en veulent parce que je porte un turban, ou d'autres symboles religieux. Mais je réponds que nous sommes tels que nous sommes, de la façon dont nous avons été créés. C'est ainsi que je veux paraître et que je veux exprimer ce que je pense, ce que je ressens intérieurement; et je dois déployer des tas d'efforts pour que chacun comprenne qui je suis. En fait, je dois travailler deux fois plus lorsque je suis ainsi. Je devais sans doute travailler beaucoup moins lorsque j'avais rasé ma barbe et que je ne portais pas de turban. Je supposais que les gens m'acceptaient, mais ce n'était pas le cas.

Ceux d'entre nous qui portent turban et barbe et qui travaillent dans les industries, en particulier dans l'industrie minière et dans l'industrie du bois, en Colombie-Britannique, éprouvent les plus gros problèmes. On nous oblige à porter un casque et, en fait, nous ne nous opposons pas au port de ce casque pour des raisons de sécurité. Mais nous avons nos propres symboles religieux et nous voulons les protéger. Ces symboles nous ont été donnés à notre naissance. Chacun a le droit de pratiquer la religion qu'il veut; alors, ne nous obligez pas à porter un casque s'il n'est pas nécessaire.

Le président: Monsieur Sandhu, permettez-moi de vous interrompre un instant et de vous demander si vous ne pourriez pas porter un casque sous votre turban, afin de respecter vos rites religieux, si, en fait, vous êtes tenu, pour des raisons de sécurité, de porter un casque.

M. Sandhu: Notre religion nous apprend qu'il est interdit de porter quoi que ce soit sur ou sous notre turban. Ce turban est un symbole reconnu qui couvre nos cheveux.

Le président: Vous dites donc au Comité qu'il est impossible de porter casque et turban. Je vous pose cette question parce que, en réponse à cette même question, qui a été posée à Ottawa à un autre groupe, on nous a dit que si le casque était incorporé au turban, symbole religieux qui serait respecté, aucun problème ne se poserait.

M. Sandhu: Quiconque a dit cela a eu tort.

Le président: Je vois.

M. Sandhu: Je recommanderais ensuite le tournage d'un film éducatif. Nos enfants doivent faire face aux mêmes problèmes à l'école élémentaire, à l'école secondaire et à l'université. Ils ont beaucoup de difficulté à se faire accepter.

[Texte]

themselves accepted. Let us make a documentary film to show what Sikh culture is. I have seen some of the programs that are being taught to the children at the elementary and high school levels. They do not portray us as we are. They portray us as the total overall East Indian community. Some 95% of us actually come from one province of that country, which is not the poorest province of that nation; it is probably the richest province of that nation. But the poor-country image given to us is actually painted on our faces, and that is how the children learn right from the elementary level. We are saying let us get that problem over with and make an educational film so that it can be shown to the children in the schools, and also through the media, to teach adults.

Again, I want to make a comment here. The educated group of our Canadian society takes pride in learning. But it is the people who are less educated or who have dropped out from high school—that is where the biggest discriminatory attitude exists. Some members of the Sikh community were suggesting that they should be appointed to places of recognition. And to do that, as a starter we will say any of the visible committees or visible groups that are actually appointed . . . let us pick up some people. There are a lot of qualified people.

• 1230

You can find a lot of knowledgeable people in this group who can help the total Canadian community as a whole.

Portfolios of successful people. I am not only saying successful people of the minority groups; I am saying, as we do for other successful people from the white community, let us do it for the East Indian community too; let us do it for the Sikhs. If they have been successful in this country after staying 10, 15 or 20 years, why do we not recognize them? What I suggested there is a congratulatory memo similar to the one that is at the present time being sent by the premiers of the provinces when people take citizenship. Why can we not do that? You say: you came here with as little as possible and you have succeeded; you have set an example; you want to be a good Canadian.

We show our willingness to take citizenship of this country. I want to point out the fact that every one of our people, as soon as they complete three years or five years, right away they want to be citizens, not only for the sake of any other benefits, but they want to feel proud in the country they live in and the country they have chosen as their next nation.

Sikh cultures and their way of life. We say, please teach them. We are willing to work with a committee or any recommendation that is made to develop the programs that will help to alleviate any of the differences of opinion that are being developed.

The media have always had a discriminatory attitude. I will point out this fact. I think it has been brought to your attention by our federal organizations in Ottawa in their presentation. They were invited at our Sikh convention in Ottawa,

[Traduction]

Tournons un documentaire faisant état de la culture sikh. J'ai vu certains des programmes qui sont enseignés aux enfants à l'école élémentaire et à l'école secondaire. Ils ne reflètent pas ce que nous sommes. Nous sommes représentés comme la communauté indienne globale. Environ 95 p. 100 d'entre nous viennent en fait d'une province de ce pays, qui n'est pas la province la plus pauvre; elle est vraisemblablement la province la plus riche. Mais on nous colle toujours cette image de pays pauvre, et c'est ce qu'apprennent les enfants, dès l'école élémentaire. C'est la raison pour laquelle nous proposons de tourner un documentaire, pour qu'il puisse être présenté aux enfants d'âge scolaire, ainsi qu'aux médias, pour renseigner les adultes.

Permettez-moi de faire une autre observation. Les instruits que compte la société canadienne tirent fierté de leur instruction. Mais ce sont ceux qui sont le moins instruits, ou qui ont quitté l'école secondaire, qui pratiquent le plus de discrimination. Certains membres de la communauté sikh ont proposé qu'ils soient nommés à des postes clés. Et au départ, il faudrait nommer n'importe quel membre de minorités visibles. Il existe des tas de gens compétents.

Vous pourriez trouver dans ce groupe tout un tas de personnes bien informées qui pourraient aider la communauté canadienne dans son ensemble.

Il faut examiner les portefeuilles des personnes qui ont réussi. Et je ne parle pas uniquement des personnes membres de groupes minoritaires qui ont réussi. Tout ce que je dis, c'est que nous devons faire pour la communauté des Indiens de l'Inde, pour les Sikhs, ce que nous faisons pour les personnes blanches qui réussissent. Si ces personnes réussissent au Canada après y avoir vécu pendant 10, 15 ou 20 ans, pourquoi ne pas les reconnaître? Ce que j'ai justement proposé, c'est que l'on envoie un petit mot de félicitations à ces gens, semblable à celui que les premiers ministres des provinces envoient aux gens qui obtiennent la citoyenneté canadienne. Pourquoi ne pourrait-on pas faire cela? Vous dites: vous êtes venu ici avec très peu de choses et vous avez réussi; vous avez donné un bon exemple et vous voulez être un bon Canadien.

Nous nous montrons prêts à devenir citoyens de ce pays. Je tiens justement à souligner que chacun d'entre nous demande d'être citoyen dès qu'il a vécu ici pendant trois ou cinq ans, et ce, non seulement pour bénéficier des avantages que cela nous procure, mais parce que nous voulons être fiers du pays dans lequel nous vivons, pays que nous avons choisi comme nouvelle patrie.

La culture et le genre de vie des Sikhs. Ce que nous disons, c'est qu'il faut éduquer ces gens. Nous sommes prêts à travailler avec un comité ou à adopter toute recommandation visant à élaborer des programmes en vue de diminuer la différence d'opinions que l'on constate.

Les médias ont toujours eu une attitude discriminatoire. Je vais d'ailleurs vous en donner un exemple, qui a, je pense, déjà été porté à votre attention par nos organismes fédéraux à Ottawa, lorsqu'ils ont comparu devant vous. Les médias

[Text]

which I also attended. I did not see anybody from the media to give it coverage. It was the third Sikh convention held in the capital of this country. People right from the United Kingdom, India, and other parts of this country attended that convention and there was no coverage. The media were so busy providing coverage in Vancouver for Interfed that they did not consider it worthwhile to go there, even after receiving specific invitations.

Also a particular film was shown here about a Sikh family in British Columbia and how they are suffering. There were some inflammatory remarks made at the end and no conclusions were drawn; that left us out in the cold. It was recommended that discrimination against the Sikhs was an acceptable fact of our life, which was not, I hope, the intent of CBC to portray and pass on to the public.

Segregations of our people at the immigration offices when they land here. I suggest that some of the members take time, before going back out of Vancouver, to travel to the international airport and see one of the flights landing there. They always say, "Okay, you come from India, so form into a different line" as if they were people from outer space. That is what I cannot understand.

We are saying treat them as you would treat anybody else. Do not treat them separately, please. We do not want to be treated as if we were different. We want to be part of this society and we are working hard towards it. Immigration has been very discriminatory in some other fields too. Our girls or boys, when they choose a fiancé and they want to marry somebody, the Immigration authorities say: "This is a marriage of convenience", although the recent decision by a federal judge has helped the community to some extent. Why is it not being done for other communities? Why are you saying to a person from the East Indian community or from the Sikh community that they cannot marry a girl or boy of their choice? I do not understand why. Our people's applications are being held up for two, three, four or five years, saying that it is a convenient thing you are arranging. Whether it is a matter of convenience or not, every marriage actually... We prove that our marriages last longer than any other communities' marriages, so why should that assumption be made of our community; to accept the fact that these people are marrying for convenience? It is not, and I think a recent decision by a federal court has been of some assistance to us in that field.

Visa restrictions. Again, people from India were picked up. A lot of people were coming and joining our relatives to visit on marriages or other occasions and they have been denied. Right now I think it would take six months before they will hear your application to give a visa to travel as a visitor. I do not know why. That has been happening.

[Translation]

étaient invités à venir assister à notre congrès sikh, à Ottawa, et j'étais moi-même présent. Je n'y ai vu aucun membre des médias. C'était la troisième fois que le peuple sikh tenait un congrès dans la capitale. Des gens venus directement du Royaume-Uni, de l'Inde et d'autres parties du pays y participaient; les médias n'en ont dit mot. Les médias étaient tellement occupés avec la réunion Interfed, à Vancouver, qu'ils ne pensaient pas que cela valait la peine de venir à notre réunion, et ce, malgré le fait que des invitations leur avaient été envoyées.

D'ailleurs, on a projeté un film au sujet d'une famille sikh qui vit en Colombie-Britannique et des problèmes dont elle souffre. Quelques remarques incendiaires ont été faites à la fin, mais on n'a abouti à aucune conclusion, et on nous a tout simplement laissés pour compte. Il a été dit que la discrimination à l'endroit des Sikhs était un aspect de la vie qu'il fallait accepter: j'ose espérer que Radio-Canada n'a pas voulu transmettre pareil message au public.

La ségrégation envers nos compatriotes dans les bureaux de l'immigration, lorsqu'ils arrivent au pays. J'ai déjà proposé que certains d'entre vous prennent le temps, avant de quitter Vancouver, d'aller à l'aéroport international et de voir ce qui s'y passe lorsqu'un vol en provenance de l'Inde atterrit. Ils disent toujours: «Vous, vous venez de l'Inde; alors, allez former une queue à part», comme si c'étaient des gens venus d'une autre planète. C'est ce que je ne comprends pas.

Nous, ce que nous demandons, c'est qu'on les traite comme on traite tous les autres. Je vous en prie, ne les traitez pas de façon différente. Nous ne voulons pas être traités comme si nous étions différents. Nous voulons faire partie de cette société, et nous faisons tous les efforts voulus pour y parvenir. Les politiques d'immigration ont également été discriminatoires sur d'autres plans. Lorsque nos filles et nos garçons choisissent un fiancé et veulent se marier, les responsables, au ministère de l'Immigration, disent qu'il s'agit d'un mariage de convenance; mais je dois dire que la récente décision rendue par un juge fédéral a, dans une certaine mesure, aidé la communauté. Pourquoi cela ne se fait-il pas pour d'autres communautés? Pourquoi dites-vous aux garçons et aux filles indiens ou sikhs qu'ils ne peuvent pas épouser la personne de leur choix? Je ne comprends pas. Les demandes faites par les nôtres sont retardées pendant deux, trois, quatre ou cinq ans, parce qu'on nous dit qu'on est en train d'arranger des mariages de convenance. Qu'il s'agisse ou non d'un mariage de convenance, en vérité, chaque mariage... Nous avons déjà prouvé que nos mariages durent plus longtemps que les mariages de toutes les autres communautés; alors, pourquoi dire cela de nous, pourquoi dire que ces gens se marient pour des raisons de convenance personnelle? Ce n'est pas le cas, et je pense que la récente décision rendue par une cour fédérale nous a quelque peu aidés sur ce plan.

Les restrictions en matière de visa. Là encore, on a surtout visé les gens en provenance de l'Inde. Beaucoup de gens voulaient venir visiter de la famille, assister à des mariages, etc, et on leur a refusé un visa. À l'heure actuelle, je pense qu'il faudrait attendre six mois avant que soit étudiée la demande de visa d'une personne qui souhaite venir au Canada en tant

[Texte]

We are requesting that a Chair be set up in the University of British Columbia to teach Punjabi to our children. I will bring this fact out. We have an organization called East Indian Students Association, actually with UBC. A minimum of 90% of those students are Punjabi students. They are being taught the language called Hindi which is a national language of India and Sanskrit or different languages of the world. We have been requesting the university for so long saying that these kids also want to learn the language of their ancestors, the province they came from, so why do you not?

• 1235

The recent decision made by the university suggested they are trying to test the community. The community will come up to the challenge. They say: look guys, we will teach Punjabi if you raise \$250,000 to set up a fund, which will be a trust fund. And with earnings from the trust fund, we will start up the classes. We are saying: fine, we accept that to some extent. But why should the Punjabis or the Sikhs be asked to set up a trust fund? Are all other national languages taught under those programs? If so, then I feel this is a justifiable suggestion by the university. Even then, we were willing to take up the challenge of raising \$250,000 and say: look, here is your \$250,000; for heavens sake, start this program and let us see what you do.

To the Minister of Economic Development, we are suggesting that he should give directives to the regional and branch offices of your grants programs—DREE—or whatever areas you have and say that when the application comes, do not treat it by the looks of the individual. Treat it actually in terms of what the project is calling for and go from there. We are also suffering while travelling in the airlines and the buses, especially with one of our dearest symbols—a religious sword we carry with us. We are asked to remove it. Our requirement, as a religious symbol, is to carry it at all times. Even when we sleep, we have it on our person. We are requesting that the Minister of Transport should issue instructions to the airlines that it is not a dangerous weapon. We are using it as a spiritual symbol for the sect. It is an integral part of their dress, so please allow them to travel with it.

These are the various recommendations I have made to you. You may have a question: what have we done? We have taken steps in the interior of British Columbia to set up meetings. We are starting in about two weeks in Quesnel, a city about 75 miles away from Williams Lake, to give lectures on six culture awareness programs. We are starting one in 100 Mile. The Williams Lake group recognize it, including the city mayor and myself and a few other interested individuals, the aldermanic candidate and the mayoralty candidate, who the mayor mentioned. We are working towards co-operation and making this country a worthwhile country for each and every one of us.

[Traduction]

que visiteur. Je ne comprends pas pourquoi. Or, c'est ce qui se produit.

Nous demandons par ailleurs que l'on crée à l'Université de la Colombie-Britannique une chaire spéciale pour enseigner le pendjabi à nos enfants. Je vais vous expliquer pourquoi. Il y a à l'université une association appelée *East Indian Students Association*. Au moins 90 p. 100 de ces étudiants sont originaires du Pendjab. On leur apprend l'hindi, qui est la langue nationale de l'Inde, et le sanskrit, ou encore, d'autres langues. On demande depuis longtemps à l'université pourquoi ils ne veulent pas enseigner à ces jeunes la langue de leurs ancêtres, de la province dont ils sont originaires.

La décision prise récemment par l'université nous amène à penser qu'elle essaye de mettre la communauté à l'épreuve. La communauté acceptera le défi. L'université a dit: écoutez, nous enseignerons le pendjabi si vous rassemblez 250,000 dollars pour créer un fonds de fiducie. Et nous offrirons des cours avec l'argent que produira le fonds de fiducie. Nous, nous avons dit: très bien, nous acceptons cela dans une certaine mesure. Mais pourquoi les Pendjabis ou les Sikhs devraient-ils créer un fonds de fiducie? Les autres langues nationales sont-elles toutes enseignées dans le cadre de pareils systèmes? Si c'est le cas, c'est justifiable que l'université nous demande de faire cela. De toute façon, nous étions prêts à relever le défi et à rassembler 250,000 dollars afin que le programme puisse être mis sur pied.

Pour ce qui est du ministre du Développement économique, nous pensons qu'il devrait donner des directives aux bureaux régionaux et auxiliaires des différents organismes qui s'occupent de subventions—je songe notamment au MEER—afin que les demandes ne soient pas traitées en fonction de l'apparence du demandeur. Il faudrait que ces demandes soient traitées en fonction de ce que demande le projet. Nous souffrons par ailleurs de préjugés lorsque nous voyageons par avion et par autobus. Nous avons des problèmes avec l'un de nos symboles, qui nous est le plus cher: une épée religieuse que nous portons avec nous. On nous demande de l'enlever, mais nous sommes tenus de porter ce symbole religieux 24 heures sur 24, même lorsque nous dormons. Nous demandons que le ministre des Transports donne des instructions aux compagnies aériennes, leur disant qu'il ne s'agit pas d'une arme dangereuse. Nous nous en servons à titre de symbole spirituel de notre secte. Cela fait partie intégrante de notre habillement, et il faudrait qu'on nous donne la permission de voyager avec.

Voilà les recommandations que je voulais vous soumettre. Vous vous demandez peut-être ce que nous avons fait. Eh bien, nous avons pris des mesures, à l'intérieur de la Colombie-Britannique, pour tenir des réunions. Nous allons commencer dans environ deux semaines, à Quesnel, une ville située à 75 milles de Williams Lake. Nous allons y faire des exposés au sujet de six programmes de sensibilisation à différentes cultures. Et nous allons également en mettre un sur pied à 100 Mile. Le groupe de Williams Lake, y compris le maire de la ville, moi-même, d'autres personnes intéressées, ainsi que les candidats aux postes d'échevin et de maire, sont d'accord.

[Text]

We are saying: please accept us the way we are. We want to be recognized as Sikhs, not as Hindus. We can be immediately helpful and offer assistance to make Canada a better nation.

I thank you very much for giving me the opportunity to give my viewpoints. I am open to any questions you have.

The Acting Chairman (Mr. Paproski): Thank you, Mr. Sandhu. We appreciate your recommendations and your presentation. I would like to call upon Mr. Lewycky to pose a few questions to you.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. I am wondering if you could indicate to us, Mr. Sandhu, a little bit about your company background and the type of work you do? Have you received any federal funds, and, if so, to what extent? Which programs? Is recommendation number 22 a general recommendation or is it a suggested solution because you, yourself, feel that you have experienced discriminatory behaviour on the part of the economic development departments?

Mr. Sandhu: I will answer your question in two parts. First of all, some background about the company I own: I worked for another organization in the Canadian lumber industry in a managerial position. About two and a half years ago, I bought this small sawmilling operation which employed only about nine people at the time. I did not have any assistance from the government to start this operation. I have improved the operation from eight people, as I mentioned before, in the total workforce to 30 people who are directly employed at the sawmilling operation itself in about two and a half years. I have close to about 45 people out in the bush, who are under contract. So there is a total of about 80 people, and I did not get any assistance. I put forward two requests. I am making a general comment there. I am not concerned about what I got or I did not get.

• 1240

I have suggested a few projects since then, and one came through only about maybe a week ago, a very little one. I do not know whether it is recognizing the effects that I have established the operation in the area, but I do commend the person who was handling that application. I think I probably personally found myself in a more fortunate situation in that I could analyse the project and give it to them in a way they would understand.

Mr. Lewycky: I do not know whether you would necessarily term your business as being a small business or not because you are employing some 80 people. In various cities we have had different witnesses who have suggested that perhaps the small business route is one of the routes that the government should be involved in more with regard to assistance to helping them get established. Based on your own experience with this company, taking it from 8 people and increasing it to 80 people, do you feel that is a viable type of program; and, if so,

[Translation]

Nous voulons collaborer ensemble et faire de ce pays un pays intéressant pour nous tous. Nous disons: acceptez-nous comme nous sommes. Nous voulons être reconnus comme étant des Sikhs, et non des Hindous. Nous pouvons être utiles et faire du Canada un meilleur pays.

Je vous remercie beaucoup de m'avoir donné l'occasion d'exprimer mon point de vue, et je suis maintenant prêt à répondre à vos questions.

Le président suppléant (M. Paproski): Merci, monsieur Sandhu. Nous vous sommes reconnaissants de nous avoir présenté votre mémoire et vos recommandations. Je vais maintenant céder la parole à M. Lewycky, qui souhaite vous poser quelques questions.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président. Monsieur Sandhu, pourriez-vous nous donner quelques renseignements au sujet de votre société et du genre de travail que vous faites? Avez-vous reçu des fonds des pouvoirs fédéraux et, dans l'affirmative, combien? Dans le cadre de quels programmes? La recommandation numéro 22 est-elle une recommandation générale, ou plutôt une solution que vous proposez parce que vous avez vous-même été victime de comportements discriminatoires de la part des ministères qui s'occupent du développement économique?

M. Sandhu: Je vais répondre à votre question en deux fois. Tout d'abord, quelques renseignements au sujet de ma société: j'occupais auparavant un poste de cadre dans un autre organisme qui oeuvre dans l'industrie canadienne du bois. Il y a environ deux ans et demi, j'ai acheté cette petite scierie qui ne comptait à l'époque que neuf employés, ou à peu près. Je n'ai bénéficié d'aucune aide du gouvernement pour démarrer. J'ai amélioré la société, et le nombre d'employés est passé de huit, comme je viens de le dire, à trente, et ces personnes travaillent directement dans la scierie. Et j'ai également environ 45 travailleurs contractuels qui travaillent dans la forêt. Il y a donc environ, au total, 80 personnes, et je n'ai reçu aucune aide. J'ai pourtant fait deux demandes. C'est ici une remarque générale que je fais; je ne m'intéresse pas, en ce moment, à ce que j'ai pu recevoir ou non.

J'ai proposé quelques projets depuis, et l'un d'entre eux, une toute petite affaire, a été accepté, il y a une semaine environ. Je ne sais pas si on a ainsi voulu reconnaître que j'avais effectivement monté cette affaire dans la région, mais je félicite en tout cas celui qui a eu mon dossier entre les mains. J'ai été un peu plus chanceux cette fois-ci, dans la mesure où j'ai pu moi-même faire l'analyse du projet, et leur remettre un dossier qu'ils puissent comprendre.

M. Lewycky: Est-ce que vous parleriez de votre affaire comme d'une petite entreprise, puisque vous y employez quelque 80 personnes? Plusieurs témoins, dans diverses villes, nous ont dit que la petite entreprise était peut-être une façon pour le gouvernement de s'impliquer un peu plus, en les aidant à se monter. D'après votre expérience dans cette entreprise—vous êtes passé de huit employés à 80—pensez-vous que ce soit un programme viable? Si oui, quels seraient, à votre avis, les programmes d'assistance les plus utiles?

[Texte]

what type of programs would you think would be most helpful?

Mr. Sandhu: My feeling on that aspect is that I did not take the company from 8 people to 80 with the idea in mind that I wanted to expand, no. I took the company from 8 people to 80 keeping in mind the marketability of the products on the overseas market. We are serving the areas starting from Japan to the Middle East, for these countries to buy. When you are dealing on the international scene you are shipping your products on a bi-weekly or on a monthly schedule so to produce a volume which will be compatible on the international scene you have to do something to increase your production to reach that level. That is the way I see it, and I feel that such organizations should be included because the lumber industry is one industry where the cashflow is much greater or much larger than any of the other small organizations because sales are going over \$2 million or \$3 million; a person can easily do it.

The Acting Chairman (Mr. Paproski): Mr. Lewycky, could I just have a little supplementary here?

Do you employ any native Indians?

Mr. Sandhu: Yes. I have three native boys and one native girl piling lumber actually, and out of those three native boys I have one supervisor on the shift.

The Acting Chairman (Mr. Paproski): Thank you, sir.

Mr. Lewycky: Our chairman is really on the ball. He stole one of my questions there.

I want to pursue that a little further. Are any of these three natives employed from the band that we heard earlier? Of course, you heard the chief speak here.

Mr. Sandhu: I do not know if any one of them specifically belongs to the band, but my supervisor on one shift actually, who I said is a native Indian, was raised out on one of those bands and grew up there. In fact, his life... school structure... He has moved to the city now so he is adapting to city life.

Mr. Lewycky: I do not know whether you had a chance to hear the testimony of the chief, but obviously that particular band is finding some type of solution to some of their local concerns. As an employer in the area, do you think there are ways in which other employers in that area could successfully link up with reserves such as that that have their own programs for bettering their own people and assist them?

Mr. Sandhu: Yes, sir, there are. In fact, my present recommendation is sitting with the Minister of Forests for British Columbia. I have two programs. I do not want to make it public as yet. I am suggesting that we will create employment for native Indians on some of the reserves, and my recommendation is at present sitting with Mr. Waterland in Victoria.

Mr. Lewycky: Okay.

[Traduction]

M. Sandhu: Là-dessus, je pense que je n'ai pas, lorsque mon entreprise est passée de huit à 80 employés, pensé essentiellement à lui donner de l'extension; c'est plutôt la notion de marchés à l'étranger qui a dirigé mon action. Nous desservons des pays allant du Japon au Moyen-Orient. Lorsque vous travaillez à ce niveau international, vos livraisons se font toutes les deux semaines, ou une fois par mois, et vous devez donc avoir une production qui soit compatible avec cette pratique du commerce international. Voilà comme je vois les choses, et je pense donc que l'on devrait inclure de telles entreprises, étant donné que l'industrie du bois est un secteur où l'on a des besoins en trésorerie importants, beaucoup plus que dans le reste de la petite entreprise, puisque nos ventes atteignent des sommes allant de 2 à 3 millions de dollars.

Le président suppléant (M. Paproski): Monsieur Lewycky, est-ce que je pourrais poser une courte question supplémentaire?

Avez-vous des Indiens autochtones parmi vos employés?

M. Sandhu: Oui. J'ai trois jeunes Indiens et une jeune Indienne qui travaillent à empiler du bois, et parmi ces trois jeunes Indiens, il y a un contremaître.

Le président suppléant (M. Paproski): Merci.

M. Lewycky: Notre président ne rate aucune occasion; voilà qu'il m'a volé une de mes questions.

Je vais donc poursuivre un peu. Parmi ces trois autochtones que vous employez, y en a-t-il qui appartiennent à la bande qui est venue témoigner tout à l'heure? Je pense que vous avez entendu le chef prendre la parole.

M. Sandhu: Je ne sais pas si l'un d'entre eux fait partie de cette bande, mais mon contremaître de l'une des équipes, qui est un Indien autochtone, a été élevé dans l'une de ces bandes, et c'est là qu'il a grandi. De fait, il a vécu... le système scolaire... Ensuite, il est allé à la ville, et il s'adapte à la vie des villes.

M. Lewycky: Je ne sais pas si vous avez pu entendre l'exposé du chef, mais, de toute évidence, cette bande trouve certaines solutions à ses problèmes locaux. Est-ce que, en qualité d'employeur dans cette région, vous pensez qu'il y aurait des méthodes que l'on pourrait proposer aux autres employeurs de la région, leur permettant de prendre contact avec les réserves, comme celles qui adoptent déjà leurs propres programmes destinés à améliorer le sort de leur population, et ainsi les aider?

M. Sandhu: Oui, je pense que cela est possible. De fait, ma recommandation a été transmise au ministre des Forêts de la Colombie-Britannique. Je propose deux programmes. Je ne veux pas encore en parler en public. Je propose que l'on crée de l'emploi pour les autochtones dans certaines des réserves, et ma recommandation est actuellement entre les mains de M. Waterland, à Victoria.

M. Lewycky: Très bien.

[Text]

Just one final question, and that relates to the hard hat situation. Do you perceive any situations in which, from your perspective, it would be important or necessary that hard hats be worn? If so, would you feel that the Sikhs would automatically have to exclude themselves from that type of employment, or are there some other ways around it that you see?

Mr. Sandhu: Hard hats are not a necessity, even in the type of employment we are in, even in the lumber industry. Regulations are prepared to protect everyone, and they have included Sikhs without even looking into their particular problems. I want to give you an example of people from this religion who are in the services, the army; they are driving tanks and they are fighting in all of the wars without any hard hats over their heads. There cannot be any more danger in a sawmill than in fighting on the active scene somewhere around the world. Even during the First and the Second World Wars when the Sikhs worked with the British they never had any hard hats. No helmets for the Sikhs; everybody else wore helmets.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

• 1245

The Acting Chairman (Mr. Paproski): I have just one question and it is with regard to the kirpan, your symbolic sword. I have difficulty getting on the aircraft. I usually take some scissors with me, to cut out clippings, newspaper articles and things like that, and they take them away from me. Is there anything that you can do in order to—I know it is a symbolic thing. What do they do, do they confiscate it? As soon as they see you with a turban do they ask for it? Can you explain and elaborate a little bit?

Mr. Sandhu: I will tell you, in my travelling—if it is not indicated when you go through the check-up system that you are carrying it, they will probably let you go. I have gone through the check-up system many times without being asked. But other times, when the mirror picks it up, they say: The red button is on, come around here. And the first thing they say is: You have a kirpan; you have to take it off. We say: We have a religious symbol with us, please allow us to go. They will say: No, we will not. We will have to either pass it on to the captain and you can have it at the other end when you land or you will not be allowed to travel. So there are not too many choices given to us at that time and we are forced almost to hand it over to the person at the counter. They take it to the captain and it is delivered on the other end.

We are saying that we are not carrying it with the intent of criminology; we are carrying it because of our dear right to carry those five symbols. It is the symbol of spirituality. It is the symbol that reminds us that we are here, that one day this life is going to end. It might give some impressions or maybe the arguments have been put forth that this is a protective weapon. No, it is not a protective weapon. It is actually a spiritual symbol for us. We are saying: Recognize our spirituality.

[Translation]

Une dernière question, et cela concerne le port du casque de protection. Est-ce que vous pensez que, dans certaines situations, il serait important, ou même indispensable, que le casque soit obligatoire? Dans l'affirmative, pensez-vous alors que les Sikhs devraient automatiquement s'exclure de ce type de travaux, ou pensez-vous qu'il y ait une façon de contourner le problème?

M. Shandu: Les casques ne sont pas une nécessité, même dans le genre de travail que nous faisons, même dans l'industrie du bois. Les règlements sont là pour la protection de chacun, et on les applique aux Sikhs sans avoir étudié plus particulièrement leurs problèmes. Je peux vous citer l'exemple des Sikhs qui servent dans l'armée; ils sont conducteurs de chars, ils participent à toutes les guerres, sans casque pour les protéger. Il n'y a donc pas plus de danger dans une scierie que sur les lieux d'une opération militaire, où que ce soit. Même pendant la Première et la Deuxième Guerres mondiales, lorsque les Shiks collaboraient avec les Britanniques, ils n'ont jamais porté de casque. Pas de casque pour les Sikhs. Tous les autres en portaient.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président suppléant (M. Paproski): J'ai juste une question à poser sur le kirpan, votre épée symbolique. J'ai parfois des difficultés lorsque je prends l'avion, puisqu'en général, je porte sur moi une paire de ciseaux pour découper des articles de presse, et on me les enlève. Pouvez-vous, de votre côté, faire quelque chose... Je sais que c'est un objet qui a une valeur symbolique. Que fait-on? Est-ce qu'on vous le confisque? Est-ce que, dès que l'on aperçoit un turban, l'on demande où est le kirpan? Pourriez-vous un peu nous expliquer cette situation?

M. Sandhu: Je vais vous parler d'expérience; si, lorsque vous passez au contrôle, rien ne bouge, on ne vous posera aucune question. Cela m'est arrivé souvent. Par ailleurs, si l'on remarque sur l'écran qu'il y a quelque chose, on vous dit: le bouton est au rouge, venez ici. On vous dit immédiatement: vous avez un kirpan, il faut vous en débarrasser. Nous répondons: c'est un symbole religieux, permettez-nous de le garder sur nous. On vous répond que non, qu'il faudra le remettre au commandant de bord et qu'on vous le rendra à l'arrivée; sinon, vous ne serez pas autorisé à prendre l'avion. Il n'y a donc pas de choix, et nous sommes obligés de remettre notre kirpan à la personne préposée. Ensuite, il est remis au commandant de bord, et nous pouvons en reprendre possession à l'arrivée.

Nous expliquons pourtant qu'il ne s'agit pas d'intention criminelle; nous portons cet objet parce qu'il fait partie de nos cinq symboles les plus chers. Il symbolise la spiritualité. Il nous rappelle que nous sommes ici, et qu'un jour, notre vie prendra fin. On pourrait peut-être avoir l'impression—l'argument a déjà été utilisé—qu'il s'agit ici d'une arme défensive. Non, ce n'est pas cela. C'est un symbole de spiritualité pour nous. Nous disons donc: reconnaissez cette spiritualité.

[Texte]

The Acting Chairman (Mr. Paproski): Thank you very much, Mr. Sandhu. We really appreciate your presentation and are pleased to see the harmonious types of things that are happening up in Williams Lake with His Worship, Mayor Mason and the group that you have. I hope you both have a very successful election up there. Whoever wins, may the best man do his job.

Thank you again, sir.

Mr. Sandhu: Thank you very much. It was indeed a pleasure for me to make this presentation.

The Acting Chairman (Mr. Paproski): This committee now adjourns until 1.30 p.m.

[Traduction]

Le président suppléant (M. Paproski): Merci beaucoup, monsieur Sandhu. Nous avons beaucoup apprécié votre exposé, et nous sommes très édifiés des rapports harmonieux qui règnent à Williams Lake, et notamment grâce à M. le maire Mason et à votre propre groupe. Je vous souhaite beaucoup de succès lors de votre élection. Que le meilleur gagne.

Merci encore.

M. Sandhu: Merci beaucoup. Cela a été un véritable plaisir pour moi de faire cet exposé.

Le président suppléant (M. Paproski): La séance est levée jusqu'à 13h30.

AFTERNOON SITTING

• 1345

The Vice-Chairman: Order, please.

Members of the committee, we have as our witnesses the Committee for Racial Justice of B.C.

Mr. Khaki—am I pronouncing your name correctly, sir?

Mr. Aziz Khaki (President, Committee for Racial Justice of British Columbia): Yes, it is like khaki colour.

The Vice-Chairman: As the president, would you introduce your colleagues please.

Mr. Khaki: Yes, Mr. Chairman. With us today we have Dr. Katherine Mirhady, vice-president of the Committee for Racial Justice, and Dr. Charles Paris, a member of the board of the Committee for Racial Justice and the director of the Canadian Council of Christians and Jews. We have a number of our members in the audience here. Dr. Chin Banerjee, one of our panelists who is on our committee representing the B.C. Organization to Fight Racism has unfortunately not arrived yet, but he will join us probably later on.

The Vice-Chairman: Fine. Do you have a brief to present?

Mr. Khaki: What we have, Mr. Chairman, is a summary of a number of recommendations based on the brief that we have already presented to you. May I first, on behalf of the Committee for Racial Justice welcome you all to beautiful British Columbia and I hope your stay will be very pleasant and productive.

The Vice-Chairman: Mr. Khaki, could I ask you if you intend to highlight your brief or...?

Mr. Khaki: No. Actually, I intend to try to add a few sentences to what is already in the brief.

The Vice-Chairman: Well, that is fine with the committee, except that we would like to have some time to ask you questions in the time available.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le vice-président: À l'ordre, je vous prie.

Membres du Comité, nous recevons maintenant le Comité pour la justice raciale de la Colombie-Britannique.

Monsieur Khaki—est-ce que je prononce votre nom correctement?

M. Aziz Khaki (président du Comité pour la justice raciale de la Colombie-Britannique): Oui, cela se prononce comme la couleur kaki.

Le vice-président: Maintenant, comme vous êtes le président, je vais vous demander de présenter vos collègues.

M. Khaki: Oui, monsieur le président. Aujourd'hui, nous sommes accompagnés de M^{me} Katherine Mirhady, vice-président du Comité pour la justice raciale; de M. Charles Paris, membre du conseil d'administration du Comité pour la justice raciale, et directeur du Conseil canadien des Chrétiens et des Juifs. Des membres de notre organisation assistent à la séance d'aujourd'hui. M. Chin Banerjee, qui devait faire partie du groupe, et qui représente parmi nous l'Organisation de lutte contre le racisme de la Colombie-Britannique, n'est malheureusement pas arrivé, mais il arrivera probablement plus tard.

Le vice-président: Parfait. Avez-vous un mémoire à nous présenter?

M. Khaki: Monsieur le président, nous avons dressé le résumé d'un certain nombre de recommandations qui découlent du mémoire que nous vous avons déjà envoyé. Pour commencer, au nom du Comité pour la justice raciale, je tiens à vous souhaiter la bienvenue en Colombie-Britannique; j'espère que votre séjour sera aussi agréable que profitable.

Le vice-président: Monsieur Khaki, vous permettez; avez-vous l'intention de nous donner les points saillants de votre mémoire, ou bien...

M. Khaki: Non, j'avais l'intention de compléter en quelques phrases ce qui s'y trouve déjà.

Le vice-président: Eh bien, c'est parfait, mais nous aimerions avoir le temps de vous poser des questions.

[Text]

Mr. Khaki: Sure. This will not take me more than seven to eight minutes.

The Vice-Chairman: Fine. Thank you very much. Carry on.

Mr. Khaki: What we have done is we have distributed this supplement to the brief. I think you probably have it in your possession by now.

Mr. Chairman and members of the committee, you have already in your possession our brief dated September 23, 1983. What we would like to do here this afternoon is to summarize a number of recommendations made in our brief, some of which are explicit and some implicit. Let me begin with page 6 of our brief, which deals with hate literature and a policy statement on race relations by all levels of government. In this connection we very much welcome the statement made by the Government of Ontario. At the same time, we have recommended that the policy statement should be backed by measures to make it come to life.

What we have in mind here is the creation of a mechanism that will monitor this policy. We very strongly recommend that a permanent commission on the status of visible minorities similar to one known as the Canadian Advisory Council on the Status of Women be established. This is the recommendation we are making on the basis of what we have said on this.

As regards the overcoming and countering message of hatred, we have on page 11, under the heading "Justice System", referred to the People's Law Conference, which was called in Ottawa from May 24 to 29, 1983, by the Minister of Justice and Attorney General, the Hon. Mark MacGuigan. We once again maintain that the law must be strengthened as soon as possible to deal with hate literature and racially motivated crimes.

• 1350

With regard to discrimination and institutionalized racism—refer to pages 7 and 8 of our brief—we strongly recommend that the government use the tool of contract compliance. We also strongly recommend that mandatory affirmative action programs be introduced in order to rectify under-representation of target groups and eliminate systematic barriers to equal opportunity.

On page 9 of our brief, under media, we have stated that many advertisers will accuse us of advocating a quota system in order to establish the presence and existence of visible minority Canadians. To this we reply: There is already a quota system; it is 100% white. In this connection we recommend, therefore, introducing some reality into advertising. Tax laws should be amended so that advertising expenses are made tax deductible when advertisements reflect the multi-racial nature of Canada.

We have also recommended that the CRTC be given a definite mandate to withdraw licences from those outlets

[Translation]

M. Khaki: Certainement. J'en ai pour sept ou huit minutes, tout au plus.

Le vice-président: Parfait. Merci beaucoup. Allez-y.

M. Khaki: Nous avons distribué un supplément à ce mémoire; vous devez l'avoir reçu.

Monsieur le président, membres du Comité, vous avez déjà notre mémoire, daté du 23 septembre 1983. Maintenant, nous voudrions, cet après-midi, résumer un certain nombre de recommandations qui figurent dans notre mémoire, certaines explicites, d'autres, implicites. Je commence par la page 6 de notre mémoire, qui traite de la littérature haineuse et des déclarations politiques sur les relations raciales à tous les niveaux de gouvernement. À cet égard, la déclaration du gouvernement de l'Ontario nous a fait le plus grand plaisir. En même temps, nous recommandons que la déclaration de principes soit accompagnée de mesures qui permettent de l'appliquer.

Nous pensons à l'établissement d'un mécanisme qui permette de surveiller l'application de cette politique. Nous recommandons fermement la création d'une commission permanente sur le statut des minorités visibles, quelque chose de comparable au Conseil consultatif sur la situation de la femme. Cette recommandation vient en conclusion de nos observations à ce sujet.

Quant à la lutte contre les manifestations de haine, à la page 11, sous le titre «Système judiciaire», nous parlons de la conférence sur le droit populaire qui s'est tenue à Ottawa, du 24 au 29 mai 1983, sur l'initiative du ministre de la Justice et procureur général, l'honorable Mark MacGuigan. Nous le répétons, il importe de renforcer la législation le plus rapidement possible, pour lui permettre de lutter contre les manifestations de littérature haineuse et contre les crimes d'origine raciale.

Quant à la discrimination et au racisme institutionnalisé—je vous réfère aux pages 7 et 8 de notre mémoire—nous recommandons au gouvernement d'utiliser ce levier que sont les clauses contractuelles. Nous recommandons également la création de programmes d'action positive pour relever la représentation des groupes cibles et éliminer les obstacles systématiques à l'égalité des chances.

À la page 9 de notre mémoire, au chapitre des médias, nous observons que très souvent, les milieux de la publicité nous accusent de réclamer un système de quotas pour tenir compte de la présence et de l'existence de Canadiens des minorités visibles. À cela nous répondons que le système des quotas existe déjà, qu'il est à 100 p. 100 blanc. À cet égard, nous recommandons de rendre la publicité plus réaliste. Les lois fiscales devraient être modifiées pour que les dépenses de publicité ne soient déductibles de l'impôt que lorsque la publicité tient compte de la réalité multiraciale du Canada.

Nous recommandons également que le CRTC ait pour directive de suspendre les permis des entreprises qui encoura-

[Texte]

which propagate intolerance and hatred and are reluctant to recognize the multicultural makeup of this country.

We now come to pages 10 and 11, dealing with two items: immigration and refugees from non-white countries and the opening of commissions in third world countries. We want to be a little more explicit on these two items. First, we feel that the Government of Canada should very definitely consider opening more embassies in Third World countries and also increasing the staffing of embassies already functioning in the Third World countries. The increase in staffing of immigration offices in the embassies of Third World countries will help to provide better and speedier service to those who are planning to emigrate to Canada or who are anxious to join their families in Canada.

The opening of trade and cultural sections in Third World countries will strengthen economic, social and cultural ties, especially in the field of trade. Canada is an exporting country. We are 25% to 30% export dependent. We must therefore expand our business. We must utilize the contacts our Canadian citizens have in their countries of origin, and of course their expertise. The cultural mosaic of Canada has to be seen in action rather than on a piece of paper. We must again emphasize, as we state on page 12 of our brief, that the federal government must take a lead and appoint visible minorities to federal and Crown corporations, commissions, councils and boards. We are not looking for tokenism but for active participation.

Finally, a lot has already been said in the press, and there have been public utterances, regarding the negative aspect of certain measures recently undertaken by the provincial Government of British Columbia in the name of restraint. Our organization, in conjunction with other groups, have spoken out very clearly on the Human Rights Act, Bill C-27. We have copies of our public information statement, which appeared in the local papers and *The Vancouver Sun*. We do hope common sense will prevail in the end. Thank you, sir.

The Vice-Chairman: Thank you very much.

Questions? Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Is there anyone else going to make statements, or are you finished now, sir?

Mr. Khaki: No, we are finished.

Mr. Paproski: Would you elaborate a little more on institutionalized racism, on contract compliances and equal opportunities? In your brief, you say that federal and provincial human rights commissions should have adequate resources and that there should be mandatory affirmative action programs. Could you highlight that a little bit more for me?

Mr. Khaki: What we are saying here is what we have already said in the brief. I wonder if you are looking for some more information. We feel, especially when members of visible

[Traduction]

gent l'intolérance et la haine et qui refusent de reconnaître la réalité multiculturelle de ce pays.

Nous arrivons aux pages 10 et 11, qui portent sur deux sujets: l'immigration et les réfugiés en provenance de pays non blancs, ainsi que la création de commissions dans les pays du Tiers monde. Ces deux points méritent quelques précisions. Pour commencer, nous pensons que le gouvernement du Canada devrait envisager d'ouvrir plus d'ambassades dans les pays du Tiers monde et également d'augmenter le personnel des ambassades qui sont déjà installées dans les pays du Tiers monde. L'augmentation du personnel des bureaux d'immigration dans les ambassades des pays du Tiers monde permettra d'améliorer et d'accélérer les services à l'intention des gens qui souhaitent émigrer au Canada ou qui souhaitent retrouver leur famille au Canada.

En créant des services commerciaux et culturels dans les pays du Tiers monde, nous renforcerons les liens économiques, sociaux et culturels, surtout dans le domaine du commerce. Le Canada est un pays exportateur. Nous dépendons à 25 ou 30 p. 100 de nos exportations. Par conséquent, nous devons donner de l'expansion à nos entreprises. Nous devons utiliser les contacts de nos citoyens canadiens avec leur pays d'origine et, bien sûr, profiter de leur expérience. La mosaïque culturelle du Canada doit être vue en action plutôt que sur une feuille de papier. Nous le répétons, nous l'avons dit à la page 12 de notre mémoire, le gouvernement fédéral doit prendre l'initiative et nommer des gens des minorités visibles dans les organismes fédéraux et les sociétés de la Couronne, les commissions et les conseils. Nous ne voulons pas des concessions de principe, nous voulons participer activement.

Enfin, on a déjà beaucoup parlé, dans la presse et en public, des aspects négatifs de certaines mesures adoptées récemment par le gouvernement provincial de la Colombie-Britannique, sous prétexte de restrictions. Notre organisation, associée à d'autres groupes, a déclaré très clairement ce qu'elle pensait de la Loi sur les droits de la personne, le Bill C-27. Nous avons des exemplaires de notre communiqué public, qui a été publié par les journaux locaux et par le *Vancouver Sun*. Nous espérons que le bon sens finira par triompher. Merci, monsieur.

Le vice-président: Merci beaucoup.

Des questions? Monsieur Paproski.

M. Paproski: Est-ce qu'il y a une autre déclaration, ou bien avez-vous terminé?

M. Khaki: Non; nous avons terminé.

M. Paproski: Pourriez-vous développer un peu plus la question du racisme institutionnalisé, des clauses contractuelles et de l'égalité des chances? Dans votre mémoire, vous dites que les commissions fédérales et provinciales des droits de la personne devraient être mieux financées et qu'il faudrait organiser des programmes d'action positive obligatoires. Pouvez-vous développer?

M. Khaki: Nous répétons ce que nous avons déjà dit dans le mémoire. Est-ce que vous souhaitez un supplément d'information? Nous avons le sentiment que les membres des minorités

[Text]

minorities want to apply for certain jobs, very subjective sorts of questions are put to them, which they are literally not able to overcome.

• 1355

Let me give you an example. At Simon Fraser University every year we get a number of banks and chartered accountant firms who come to recruit graduates from commerce, from economics, from business administration. Unfortunately, the acceptance rate of the non-whites, the visible minority, has been almost zero in many areas. They are told the average grade point cut-off . . . you must have a minimum of 3.5, and even if they have 3.7 they are told: Oh, we are looking for someone who has a personality. By personality you really do not mean whether they are looking at the colour of your skin or your height or your breadth or they are looking at whether you speak English without an accent or you use symbols to which those people are accustomed, and this is where we feel that some sort of a definite affirmative action is required.

Let me quote another example, and I hope you will bear with me. Last year we had an advertisement by the CBC, the B.C. region—CBC is the Canadian Broadcasting Corporation—and we had billboards all over the province: beautiful, good-looking, seven to eight faces on the billboard. We see eyes and ears. Not one of those faces shown there was the face of a non-white. This makes you feel there is that reinforcement to say: This is a white man's country; you are not required.

Some of us who want to apply even to the institutions like the CBC or other Crown corporations are so frustrated that we almost give up before we even go and apply. That is why if there were definite affirmative programs literally to attract our visible minorities to apply, to create a climate conducive for them to apply, then I personally would feel we would have more participation and the employment scenario would represent the multicultural background of the country.

I do not know whether my colleagues would like to comment.

Mr. Paproski: There is one thing I wanted to ask. When these people come from the different professions to listen to students or to try to pick out some students in the area, are they from the visible minorities?

Mr. Khaki: No.

Mr. Paproski: Those who come to interview?

Mr. Khaki: Those who come to interview, invariably no.

Mr. Paproski: One suggestion you make . . . —and I think it is something we should highlight—is the fact that . . . amendment to the taxation laws:

Expenses are only tax-deductible where advertising reflects Canada's multi-racial nature.

I think that recommendation, Mr. Chairman, is something we should highlight and maybe look at. I find that a very good idea.

Mr. Khaki: Thank you very much. Thanks a lot.

[Translation]

visibles qui postulent certains emplois s'entendent poser des questions excessivement subjectives, qui constituent un obstacle insurmontable.

Je vais vous donner un exemple. Chaque année, à l'université Simon Fraser, un certain nombre de banques et de firmes de comptables agréés viennent recruter les diplômés des facultés de commerce, d'économie, d'administration commerciale. Malheureusement, le plus souvent, ils ne choisissent pratiquement personne parmi les non-Blancs, les minorités visibles. On leur dit que les moyennes exigées . . . Vous devez avoir un minimum de 3.5 et, même s'ils ont 3.7, on leur dit: oh, il nous faut un candidat qui ait de la personnalité. Par «personnalité», ils n'entendent d'ailleurs pas la couleur de votre peau, votre taille ou votre forme; ce qui les intéresse, c'est que vous parliez anglais sans accent, que vous utilisiez des symboles auxquels les gens sont habitués. C'est un secteur où un programme d'action positive très précis serait très utile.

Je vous donne un autre exemple, et je fais appel à votre patience. L'année dernière, la station régionale de Radio-Canada a fait une campagne publicitaire. Il y avait des panneaux publicitaires dans toute la province: sept ou huit têtes très belles, magnifiques. Nous voyions des yeux et des oreilles. Aucune de ces têtes n'appartenait à un non-Blanc. En voyant cela, vous ne pouvez pas vous empêcher de penser: nous sommes dans un pays d'hommes blancs, on n'a pas besoin de nous.

Certains d'entre nous cherchent à entrer à Radio-Canada, ou dans d'autres sociétés de la Couronne, mais c'est si décourageant que nous abandonnons presque avant d'avoir fait une demande. S'il y avait des programmes d'action positive précis, des mesures pour encourager les minorités visibles à poser leur candidature, des mesures qui créent un climat positif, je suis convaincu que nous participerions beaucoup plus et que le marché du travail représenterait beaucoup mieux la mosaïque multiculturelle du pays.

Je ne sais pas si mes collègues ont quelque chose à ajouter.

M. Paproski: J'ai une question à vous poser. Lorsque les représentants de l'industrie viennent écouter les étudiants, ou viennent choisir des étudiants dans la région, y en a-t-il qui appartiennent aux minorités visibles?

M. Khaki: Non.

M. Paproski: Ceux qui viennent faire les entrevues?

M. Khaki: Ceux qui viennent faire les entrevues, non, jamais.

M. Paproski: Vous faites une suggestion—cela mérite d'être souligné—vous dites qu'il faudrait modifier les lois fiscales pour que:

les dépenses ne soient déductibles de l'impôt que lorsque la publicité tient compte de la réalité multiraciale du Canada.

Monsieur le président, c'est une recommandation qui mérite que nous l'étudiions. À mon avis, c'est une excellente idée.

M. Khaki: Merci beaucoup. Merci infiniment.

[Texte]

Mr. Paproski: I will pass to my colleague.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

You mentioned in the third paragraph that the law must be strengthened as soon as possible to deal with hate literature and racially motivated crime. Have you any suggestions as to what type of changes should be made?

Dr. Charles Paris (Committee for Racial Justice): I think the only reference I could make at present is that conference that was held here that studied those issues and the recommendations that were made. I do not have them here specifically to present to you, but very clearly there have been conferences...

When was that last conference on the law and the racial minorities?

• 1400

Mr. Khaki: April of last year.

Dr. Paris: April of last year. Those recommendations are there for anyone to see. At this time, I am in no position to be able to refer to them exactly, but the recommendations that were there were given by the legal minds that were present. They are the ones I think...

We have had some issues here in British Columbia that came under provincial jurisdiction—but what was the name of the report that brought our... the lawyer who made the report? John McAlpine's reports on the Ku Klux Klan were there. They are very specific reports and very specific recommendations, which I think should be part and parcel of this committee's fund of recommendations, because there is no way that any group such as ours can be prepared to look at the specifics that might be answered there.

Mr. Khaki: Could I just add a little bit to that?

As Dr. Paris suggested, this is the program we had. For example, when there were a lot of racially-motivated incidents in B.C.—and there have been a very great number of them during the last 3 to 4 years—whenever we have tried to solicit the support of the public and the police, one of the things is out of hand rejection to say these are not racially-motivated crimes, they are just acts of vandalism. It takes quite a while to convince the parties concerned that these are racially-motivated crimes.

One of the problems we had in 1980 was when the KKK, the Ku Klux Klan, was making a number of statements. I had at that time complained to the B.C. Human Rights Branch and they felt the whole B.C. Human Rights Code, Section 2, was inadequate to deal with that. That is why the provincial government appointed John McAlpine to make the report. It is a very substantial report, which made a number of recommendations on how to deal with such racially-motivated crimes. One of this is very technical, legal. For example, wordings like "reasonable cause": the onus is on whether the victim

[Traduction]

M. Paproski: Je cède la parole à mon collègue.

Le vice-président: Merci, monsieur Paproski.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: Merci, monsieur le président.

Dans le troisième paragraphe, vous dites que la législation doit être renforcée le plus vite possible pour mieux lutter contre la littérature haineuse et les crimes d'origine raciale. Avez-vous des idées quant aux changements à apporter?

M. Charles Paris (Comité pour la justice raciale): Tout ce que je peux vous dire pour l'instant à ce sujet, c'est qu'une conférence s'est tenue ici même pour étudier ces questions, et que des recommandations ont été formulées. Je ne les ai pas sous la main, je ne pourrais pas vous les citer avec précision, mais il y a eu des conférences...

A quand remonte la dernière conférence sur le droit et les minorités raciales?

M. Khaki: En avril de l'année dernière.

M. Paris: En avril de l'année dernière. Ces recommandations s'adressent à tous ceux qui s'y intéressent. Je ne suis pas en mesure de les expliquer. Je puis simplement dire qu'elles ont été préparées par les juristes présents. Je pense que c'est à eux...

Il y a eu des situations, ici, en Colombie-Britannique, qui relevaient de la compétence provinciale... Quel était le nom de ce rapport? Quel était l'avocat qui l'avait préparé? C'était le rapport de John McAlpine sur le *Ku Klux Klan*. De toute façon, il y a des rapports précis, qui contiennent des recommandations précises, lesquelles devraient être incluses dans les recommandations du Comité. Ce qui est certain, c'est qu'un groupe comme le nôtre n'est pas en mesure d'entrer dans les détails.

M. Khaki: Puis-je ajouter quelque chose?

Comme M. Paris vient de le dire, nous avons institué un programme. Il s'était produit beaucoup d'incidents motivés par le racisme, en Colombie-Britannique. Ces incidents étaient surtout survenus au cours des trois ou quatre dernières années. Chaque fois que nous avons essayé d'avoir l'appui du public ou de la police, on a tout de suite rejeté la possibilité qu'il puisse s'agir de crimes motivés par le racisme. On prétendait qu'il s'agissait seulement d'actes de vandalisme. Il a fallu beaucoup de temps aux gens, de façon générale, pour s'apercevoir qu'il pouvait s'agir de crimes motivés par le racisme.

Nous avons eu certains problèmes, en 1980, lorsque le *Ku Klux Klan* a fait certaines déclarations. Je me suis plaint à la Direction des droits de la personne de la Colombie-Britannique. Or, celle-ci estimait que l'article 2 du Code de la Colombie-Britannique sur les droits de la personne ne prévoyait pas le cas. C'est ainsi que le gouvernement provincial a chargé John McAlpine de préparer un rapport. Ce rapport était très complet. Il contenait un certain nombre de recommandations sur la façon d'aborder ces crimes motivés par le racisme. Il contenait des aspects très techniques, très juridiques. Par

[Text]

chose to show it or to one who is... without in any way lowering the rights of anyone involved in the whole thing. So what we are saying is there is a number of recommendations already on record. So we did not want to try to repeat them here.

Mr. Mitges: My next question is: What changes do you perceive for the role of the media? I am speaking of all types of media, the electronic media included. What changes do you perceive in fostering better relations between all ethnic groups in Canada?

Mr. Khaki: Regarding the question of the media, first of all, unfortunately, as you will see in our brief, our experience with the media has not been all that good. But we have through certain personal contacts been able to establish those links with the people in the media—a few in electronics, some in the print media. But what has happened is we know who is who in the media and we try to see if we can come up with some better understanding.

If there were some sort of a definite government move, which would help us in our efforts, then we could produce much better results in that area, rather than what we are doing at present through our personal efforts.

Mr. Paproski: Mr. Mitges, this is a supplementary to you.

You say that your contacts with the media are not that good. Is that what you said?

Mr. Khaki: No. I said the contacts with our media are good. We are developing them. But they will not be effective unless and until they are supported by certain legislation in certain areas.

We had a very interesting conference about 18 months ago with the media. We were told in no uncertain terms that we are talking on different levels. They said: We do not see that we have any social responsibility to the society in which we function. We have no social responsibility to the community in which we function; we do it for business. We do what we believe is right or wrong. We have our own philosophy and you do not have to tell us what our philosophy should be. Fine. There is freedom, but the freedom is not absolute. This is what we are suggesting. We have been able to make those personal contacts and they have been very, very useful.

I am saying there is a right attitude there, fortunately. This attitude sometimes comes from individuals, sometimes from the establishment as a whole. But what we would like to do is to have some harmonious combination between the individuals and the establishment and the society, the community that is there.

• 1405

Mr. Paproski: Do you know that after you had your meeting with the media the CBC established a visible minority type of schooling?

[Translation]

exemple, «le motif raisonnable» y était traité. Le fardeau de la preuve appartient soit à la victime, soit à l'autre... Il s'agit de voir si les droits de qui que ce soit ont été violés. Donc, il y a déjà un certain nombre de recommandations à cet égard. Nous n'avons pas voulu les reprendre.

M. Mitges: Je voudrais savoir aussi quel rôle vous envisagez pour les organes d'information. Ici, je veux parler de tous les organismes d'information, y compris les organes d'information électronique. Quel rôle voudriez-vous qu'ils jouent, de façon à encourager de meilleures relations entre les groupes ethniques au pays?

M. Khaki: Pour ce qui est des organes d'information, comme vous pouvez en juger par notre mémoire, nous n'avons pas eu de très bons résultats. Mais grâce à des contacts personnels, nous avons pu rejoindre les organes d'information, qu'il s'agisse des organes d'information électronique ou des journaux. Nous savons certainement à qui nous adresser, et nous essayons de voir si nous ne pourrions pas en arriver à une meilleure compréhension.

Si le gouvernement nous aidait dans nos efforts, nous pourrions certainement obtenir de meilleurs résultats à ce niveau. Pour l'instant, nous devons avoir recours à des contacts personnels.

M. Paproski: Je voudrais poser une question supplémentaire, si vous le permettez, monsieur Mitges.

Vous avez bien dit que vos contacts avec les organes d'information n'étaient pas très bons.

M. Khaki: Non. J'ai dit que nos contacts étaient bons. Nous continuons d'en avoir. Ils n'auront pas tous les résultats voulus, cependant, sans un appui législatif à certains niveaux.

Nous avons eu avec les organes d'information une conférence très intéressante, il y a environ 18 mois. On nous a dit à ce moment-là que nous ne voyions pas les choses de la même façon. On nous a dit que les organes d'information n'avaient pas de responsabilité sociale vis-à-vis de la société dans laquelle ils se trouvaient. On nous a dit que les organes d'information étaient des entreprises commerciales. On faisait ce qu'on croyait juste. On avait ses propres lignes de conduite. Personne d'autre ne pouvait dicter de lignes de conduite aux organes d'information. Ce que nous disons, c'est que cette liberté de la presse n'est pas absolue. Pour ce qui est des contacts, nous avons pu en avoir sur le plan personnel. Ils se sont révélés très utiles.

Je pense que l'attitude est bonne, au moins. Cette attitude, elle est parfois individuelle, parfois collective. Ce que nous voudrions, c'est en arriver à des rapports harmonieux entre les personnes, les entreprises, et la société, la communauté.

M. Paproski: Vous savez qu'après votre rencontre avec les médias, la Société Radio-Canada a créé un programme orienté vers les minorités visibles?

[Texte]

Mr. Khaki: I am aware of that.

Mr. Paproski: They spent \$185,000 to see if they could get some people from the visible minorities in order to be announcers in the visible media.

Mr. Khaki: Yes, I . . .

Mr. Paproski: So you must have done something right.

Mr. Khaki: Yes. I am not taking the entire credit.

Mr. Paproski: Go ahead.

Mr. Khaki: For a change I do not mind doing that.

The amount you mentioned—I do not know if it was \$185,000 or in the region of \$49,000 to \$56,000; I am not sure. I stand corrected there, but my impression has been that is for the six people and the six people are being trained in co-ordination with the multicultural department and the CBC.

Mr. Paproski: I believe the Chairman of CBC, Mr. Juneau, said it was \$185,000 in Ottawa. That was the figure, and we got it from the horse's mouth.

Mr. Khaki: I will accept that for a change.

The Chairman: Mr. Mitges.

Mr. Mitges: I just have one final question. I would like to get your opinion on this. Do you think the federal government should appoint an ombudsman specifically to deal in a more direct way and more speedily with cases of racism and discrimination in Canada?

Mr. Khaki: I think that will help a lot, yes. At the same time you will see that in our oral supplement we have said that a permanent commission on the status of visible minorities be established so they will monitor the policy. If you do not have the mechanism to monitor the policy, the policies are meaningless. They will fade away.

Mr. Mitges: Okay.

Dr. Paris: I would like to speak to that issue too. On the question of having an ombudsman right away, first of all it seems to me that an ombudsman in our tradition has always been the tradition of an overseer or someone who is looking at the administrative processes of government, whether they be federal or provincial, and that sort of puts it out there. But it is a little too specific for what it seems to me is more essential in the development of governmental structures at present. The parallel structure that has been suggested by the Committee on Racial Justice is one that can oversee an awful lot of things other than just the specifics of an ombudsman's job.

Could I go back to your second question just for a moment? It happens to be on an advisory committee for French religious programming on the CBC. Despite the fact that I am on that committee and addressing you in English . . . If you wish I will switch over to French, but for the time being we will leave it in English.

Mais pour le moment, je ne dirai rien en français. Je me limiterai à vous parler en anglais.

[Traduction]

M. Khaki: Je sais.

M. Paproski: Elle a dépensé 185,000 dollars au titre du recrutement de personnes issues de minorités visibles en vue d'en faire des speakers à la télévision.

M. Khaki: Oui . . .

M. Paproski: Vous avez donc dû faire quelque chose de bien.

M. Khaki: Je n'en prends pas tout le crédit.

M. Paproski: Poursuivez.

M. Khaki: C'est au moins une chose qui m'encourage.

Pour ce qui est du montant, les 185,000 dollars, je ne sais pas, je pense que pour la région, c'était plutôt 49,000 dollars à 56,000 dollars. Je puis me tromper. De toute façon, c'était pour six personnes qui devaient recevoir une formation offerte en coordination avec le ministère du Multiculturalisme et la Société Radio-Canada.

M. Paproski: Sauf erreur, le président de la Société Radio-Canada, M. Juneau, a déclaré à Ottawa que c'était 185,000 dollars. Il est bien placé pour le savoir.

M. Khaki: Je veux bien.

Le président: Monsieur Mitges.

M. Mitges: Une dernière question, si vous le permettez. Je voudrais connaître votre opinion sur ce sujet. Selon vous, le gouvernement fédéral devrait-il nommer un ombudsman dont le rôle consisterait à s'occuper directement et tout de suite des cas de racisme et de discrimination au Canada?

M. Khaki: Je pense que ce serait une bonne chose. Nous avons également recommandé, oralement, qu'il y ait une commission permanente sur la condition des minorités visibles au Canada qui s'occupe de surveiller l'application de la politique. Sans un mécanisme quelconque de surveillance, la politique ne signifie rien. Elle finit par s'effacer.

M. Mitges: Très bien.

M. Paris: Je voudrais dire quelque chose à ce sujet. Il me semble que l'ombudsman dans notre système a toujours été traditionnellement une sorte de grand surveillant des processus administratifs du gouvernement, qu'il s'agisse du gouvernement fédéral ou du gouvernement provincial. Son rôle s'exerce sur ce plan. Il me semble à moi qu'il faudrait faire plus au niveau des structures du gouvernement. Ce qui a été proposé par le Comité pour la justice raciale est une entité qui pourrait exercer son autorité sur beaucoup plus de plans que ne peut le faire actuellement un ombudsman.

Pour ce qui est de votre deuxième question, il se trouve que je fais partie du Comité consultatif sur les émissions à caractère religieux en français à la Société Radio-Canada. Je fais partie de ce comité malgré le fait que je vous parle actuellement en anglais . . . Si vous voulez, je peux vous parler en français.

But I will not say anything in French for now. I will continue in English, if you do not mind.

[Text]

I think it is important that the other suggestion that has come out of the Committee for Racial Justice has been the one in which members of the visible minorities be appointed to commissions such as these. We all know how difficult it is for we francophones, diluted in our cultural heritage as we are out here, to have an effective voice and role in those kinds of structures.

• 1410

The same sort of parallel is true with members of the visible minorities as far as growing in a kind of sensitivity to the needs of what is officially a multicultural society is concerned—not in song and dance and food and that sort of thing, but in the very structures and policies a government puts out. This is a long-term sort of thing, I know, and attitudes are not easily changed, nor are policies easily changed. But they can be by the presence of those who have a certain commitment and sensitivity to the needs of the visible minority community.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Mitges. I would like to pose a quick question before I go to Mr. Veillette. Is there a press council in British Columbia?

Mr. Khaki: Yes, there is one, I think appointed by the . . .

Dr. Paris: The present government.

Mr. Khaki: —present B.C. government.

Dr. Paris: It has been appointed by the present B.C. government. It was fully in place in June of this year and had its first case in a dispute between the Minister of Labour, Mr. Robert McLelland, and a journalist by the name of Allen Garr of *The Province*.

The Vice-Chairman: Have you brought any cases to this press council?

Mr. Khaki: No, not yet. As Dr. Paris suggested, it came into effect in May and the first case was then. We have not had, since then, any problem to bring before the press council.

The Vice-Chairman: You have no reading as to its effectiveness?

Mr. Khaki: No. We would definitely like to try it out. As soon as an opportunity presents itself, we will make full use of that.

The Vice-Chairman: Are you aware of an unfortunate incident that occurred with a radio station in Toronto, which led to the formation of an advisory council for that radio station, made up of members of the visible minorities? The radio station and the community are quite proud of it. I cannot recall the name of the station—CKFM. It is part of the Standard Broadcasting chain.

Mr. Khaki: I am not aware of it, but from what you are saying, Mr. Chairman, I feel it is a very, very positive move.

[Translation]

Une autre recommandation importante du Comité pour la justice raciale a trait à la représentation de membres des minorités visibles au sein de commissions comme celles-ci. Nous savons tous, en tant que francophones, comme il peut être difficile, peu nombreux comme nous le sommes ici à partager notre culture, d'avoir une voix et un rôle efficaces à l'intérieur de ce genre de structures.

Il en est de même des membres des minorités visibles. Il faut faire preuve d'une sensibilité aux besoins d'une société multiculturelle—et je ne pense pas aux manifestations folkloriques ni à la nourriture, mais plutôt aux structures et aux politiques mises en place par le gouvernement. Je sais qu'il s'agit d'un travail à long terme, et qu'il n'est pas facile de changer ni les attitudes ni les politiques. Mais ceux qui s'intéressent aux minorités visibles et qui sont sensibles à leurs besoins peuvent avoir une influence dans ce domaine.

M. Mitges: Merci, monsieur le président.

Le vice-président: Merci, monsieur Mitges. J'ai une question très rapide à poser avant de donner la parole à M. Veillette. Existe-il un conseil de la presse en Colombie-Britannique?

M. Khaki: Oui, il y en a un, qui est nommé, je pense, par le . . .

M. Paris: Le gouvernement actuel.

M. Khaki: . . . le gouvernement actuel de la Colombie-Britannique.

M. Paris: Le conseil a été nommé par le gouvernement actuel de la Colombie-Britannique. Il était complètement en place à compter du mois de juin de cette année, et il a entendu sa première cause, qui était un litige entre le ministre du Travail, M. Robert McLelland, et un journaliste qui s'appelle Allen Garr du journal *The Province*.

Le vice-président: Avez-vous déjà présenté des causes au conseil de la presse?

M. Khaki: Non, pas encore. Comme M. Paris l'a dit, le conseil existe seulement depuis le mois de mai, mois où il a entendu sa première cause.

Le vice-président: Vous ne savez pas si le conseil est efficace?

M. Khaki: Non. Nous aimerions certainement le mettre à l'épreuve, ce que nous ferons dès que nous en aurons l'occasion.

Le vice-président: Êtes-vous au courant d'un incident malheureux qui s'est produit à une station de radio de Toronto qui a donné lieu à la création d'un conseil consultatif composé de membres des minorités visibles au sein de la station de radio? Et la station de radio et la communauté en sont très fières. Je ne sais pas si je me souviens du nom de la station—c'était peut-être CKFM. C'est une station qui fait partie du réseau de *Standard Broadcasting*.

M. Khaki: Je n'en suis pas au courant, mais d'après ce que vous dites, monsieur le président, je crois qu'il s'agit d'une

[Texte]

As I said earlier, we have tried as individuals, or as people who have been involved in the community, to establish some linkages with the media, electronic and written. But it has been a very limited success.

We at the Committee for Racial Justice are also hoping to establish sort of a pool, which will have information regarding the heads of certain visible minority or other groups, to inform people in that group. We have already brought this to the attention of the media and told them that if they give us who is who in their organization and structure, we would have all this information and they could draw on that information. For example, if they want to write about something about the status of women in a particular faith group or in a racial group, if they want some background material, they would know where to go. This information will be available at our office. But apart from that, we have not yet had the unfortunate... to get some sort of committee, which, as you have said, is in existence in Toronto.

The Vice-Chairman: I gather from your comments that you feel that the media here are not very receptive to representations you have made.

Mr. Khaki: No, no. If I have given that impression, I am sorry. This move has already been made and we have informed the media. I do not know how much they are going to make use of this facility that is available. Only time will tell, but we have already made it known to them that we are in the process of getting all this information.

The Vice-Chairman: But did you not say that you met with representatives of the media who told you that they were simply in a business, and they had...?

Mr. Khaki: Oh yes. This was told to us about two years ago.

Dr. Paris: April or May of 1981—the Human Rights Commission meeting between the media and the community groups.

Mr. Khaki: And the community groups, which was organized under the umbrella of the Human Rights Commission in B.C., of which Dr. Paris was the chairperson.

Dr. Paris: I was not the chairperson at that time. I was in October of 1981.

• 1415

Mr. Khaki: Yes, okay. And that is the time when we had an unfortunate experience, which was not very encouraging at that time.

The Vice-Chairman: Are you aware that BCTV is a member of the Fraser Institute, which is a noted right-wing organization?

Mr. Khaki: Yes, I think we are aware of not only BCTV, but a number of bank organizations and also some credit unions. Yes, we are aware, and I think we have moved also as a group. In regard to one credit union, we have asked some of our members not to put their money there if they continue to be a member of the Fraser Institute.

[Traduction]

initiative très positive. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous avons essayé en tant que membres de la communauté d'établir des liens avec les médias électroniques et la presse écrite. Mais nous avons connu un succès très limité.

Nous, les membres du Comité pour la justice raciale, espérons également recueillir des renseignements au sujet des chefs de certains groupes minoritaires visibles, ou autres, afin d'informer les membres de ce groupe. Nous en avons déjà parlé aux médias, et nous leur avons dit que s'ils nous donnent les noms des personnes responsables des différentes parties de leur organisme, nous pourrions leur fournir les renseignements dans ils auraient besoin. Si par exemple un journaliste veut écrire un article au sujet de la situation de la femme dans un groupe religieux ou un groupe racial, par exemple, il saurait où s'adresser. Ce genre de renseignement sera disponible à notre bureau. Mais nous n'avons pas de comité comme celui qui existe à Toronto.

Le vice-président: Je crois comprendre que vous avez l'impression que les médias ne s'intéressent pas tellement aux démarches que vous avez faites.

M. Khaki: Non, non. Je m'excuse si je vous ai donné cette impression-là. Nous avons déjà entrepris cette initiative, et nous en avons informé les médias. Je ne sais pas s'ils vont se servir de nos renseignements. Nous ne le saurons qu'avec le temps, mais nous leur avons dit que nous sommes en train de recueillir tous ces renseignements.

Le vice-président: Mais n'avez-vous pas dit que vous vous êtes réunis avec des représentants des médias, qui vous avaient dit qu'ils étaient des hommes d'affaires et qu'ils avaient...?

M. Khaki: Oui. On nous a dit cela il y a environ deux ans.

M. Paris: C'était en avril ou mai 1981 lors de la réunion de la Commission des droits de la personne qui regroupait les médias et les groupes communautaires.

M. Khaki: Et les groupes communautaires étaient organisés sous les auspices de la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique, dont M. Paris était président.

M. Paris: Je n'étais pas président à l'époque. Je suis devenu président en octobre 1981.

M. Khaki: Oui, d'accord. Nous avons eu une expérience malheureuse à ce moment-là, qui n'était pas du tout encourageante.

Le vice-président: Savez-vous que le réseau BCTV est membre de l'Institut Fraser, qui est un organisme de droite très connu?

M. Khaki: Oui, nous savons que non seulement le réseau BCTV, mais également des banques et certaines caisses de crédit en sont membres. Oui, nous sommes au courant, et notre groupe a pris certaines mesures en conséquence. Nous avons demandé à certains de nos membres de ne pas déposer leur argent dans une caisse de crédit, si cette caisse de crédit continue d'être membre de l'Institut Fraser.

[Text]

The Vice-Chairman: I am surprised to learn that credit unions are members of such an organization.

Mr. Khaki: This is a Vancouver city credit union.

The Vice-Chairman: Is this peculiar to the west coast?

Mr. Khaki: It looks like it. We have many peculiarities, and this is probably one of them.

The Vice-Chairman: Do you know of any other media that are members of the Fraser Institute?

Mr. Khaki: Not that I know of. I do not know whether my colleague Dr. Paris is aware of any other media who are members of the Fraser Institute, but he has some information that we have discussed about the Fraser Institute and your own experience with that. I will be very happy if you will be able to . . .

Dr. Paris: I am not sure if the chairman wants to discuss the issue of the Fraser Institute or the membership in that with the institute.

I think the question of the Fraser Institute is one that begins now only to come to light in its fiscal and economic policies. They can be classed, certainly in the academic field, as the libertarian economists. They had a thing that many people in the business world did not know about, but certainly many colleagues in the academic world did. If you stop to think of what that whole process of the libertarian economists is, what kinds of paths it could lead us down, well . . . So when people say they belong to the Fraser Institute . . .

I think at one time many of the business organizations—and media organizations, I presume—looked upon them simply as a sort of think-tank with some sort of legitimate academic and research background. I am sure Dr. Kehoe can tell you as much as, if not more than, I can about the organization, but when you look at some of the “studies” that have been made by that institute I am sure the media does not want to get itself attached to them and slowly that support will fritter away.

I do not know of any other media organization that belongs to the institute.

The Vice-Chairman: Thank you. I appreciate those remarks.

Mr. Veillette.

M. Veillette: Je vois que M. Paris parle bien français. Je ne sais pas si M. Khaki en fait autant.

M. Paris: Je vais lui enseigner.

M. Veillette: Ma question est celle-ci. Plusieurs sont venus devant nous et nous ont parlé de modifier le Code criminel afin qu'il soit plus rigide pour qu'on puisse sévir dans les cas de racisme, de discrimination. J'aimerais savoir jusqu'où vous voudriez aller. Je vais vous donner un exemple. Supposons que

[Translation]

Le vice-président: Je suis étonné d'apprendre que des caisses de crédit sont membres d'un tel organisme.

M. Khaki: Il s'agit d'une caisse de crédit de la ville de Vancouver.

Le vice-président: S'agit-il d'une situation particulière à la côte Ouest?

M. Khaki: Je pense que oui. Nous avons bien des particularités, et cela en est une.

Le vice-président: Y a-t-il d'autres médias qui sont membres de l'Institut Fraser, à votre connaissance?

M. Khaki: Pas que je sache. Je ne sais pas si mon collègue, M. Paris, connaît d'autres médias qui sont membres de l'Institut Fraser. Mais il a certains renseignements dont nous avons déjà parlé au sujet de l'Institut Fraser, et il est également au courant du fait que vous avez signalé. Je serais très heureux si vous pouviez . . .

M. Paris: Je ne suis pas certain que le président veuille parler de l'Institut Fraser ou de ses membres.

A mon avis, la question de l'Institut Fraser en est une qu'on commence à comprendre seulement maintenant à cause de ses politiques fiscales et économiques. Du point de vue universitaire, on peut dire que les membres de l'Institut Fraser sont des économistes libéraux. Ils avaient des politiques que beaucoup de personnes du milieu des affaires ne connaissaient pas, mais beaucoup de collègues du milieu universitaire les connaissaient. Si on pense aux hypothèses et aux possibilités qui nous seraient offertes si on adoptait les politiques des économistes libéraux . . . Donc, lorsque quelqu'un me dit qu'il est membre de l'Institut Fraser . . .

Je pense qu'à un moment donné, beaucoup d'organismes du monde des affaires et des médias considéraient l'Institut comme un organisme de recherche avec une réputation universitaire légitime. Je suis convaincu que M. Kehoe pourrait vous donner autant, sinon plus, de détails que moi au sujet de l'Institut. Je suis certain que des médias ne veulent pas s'associer à certaines des “études” qui ont été publiées par l'Institut. Je suis convaincu qu'avec le temps, l'appui dont jouit l'Institut disparaîtra.

Je ne connais pas d'autres organismes des médias qui soient membres de l'Institut.

Le vice-président: Merci. Je vous remercie de ces commentaires.

Monsieur Veillette.

Mr. Veillette: I see that Mr. Paris speaks French well. I do not know whether Mr. Khaki speaks French as well.

Mr. Paris: I am going to teach him French.

Mr. Veillette: My question is this: A number of witnesses we have heard have told us to amend the Criminal Code, to make it more rigid in cases of racism and discrimination. I would like to know how far you would like to go. Let me give you an example. If someone in the street were to call you a Hindu, do you think that should be an offence under the Criminal Code?

[Texte]

quelqu'un dans la rue vous dise: Eh, Hindou! Est-ce que vous pensez que cela devrait être une offense au Code criminel?

M. Paris: On ne peut pas parler ici d'offense contre le Code criminel, je pense. Ce sont de fait des mots, et cela dépend... D'abord, l'exemple que vous avez donné, ce n'est certainement pas une offense contre le Code criminel.

• 1420

D'abord, quand on parle d'offenses contre le Code criminel, il y a certainement des éléments qui doivent être mis en place. D'abord il y aurait les offenses racistes ou les actes racistes, mais des actes racistes qui sont de fait une espèce de nivellement vers un acte criminel. Cela, on peut le voir. Par exemple, dans nos écoles où il y a beaucoup de gens de ce que vous appelez en français les minorités visibles, il arrive que des enfants ou des familles soient harcelés par des jeunes ou des moins jeunes et que cela progresse tranquillement vers un acte criminel. Il me semble que le Code criminel a quelque chose à dire là-dessus. Quoi exactement? Je n'en suis pas certain, parce que je ne suis pas professeur de droit. Mais cela commence à être très près d'un acte criminel. Dernièrement encore, une famille sikh de New Westminster a été victime de *fire bombings*, d'incendies. Ce n'est pas facile pour quelqu'un qui est à la place de M. Khaki ou pour quelqu'un d'autre qui travaille dans la communauté de dire que ce ne sont pas des actes racistes. Il faudra que le Code criminel dise: oui, dans notre société, il y a des préactes, des actes qui se rapprochent d'un acte criminel, qui sont vraiment racistes ou de souche raciste.

Mais je ne pourrais pas dire exactement comment on devrait s'y prendre pour mettre cela dans le Code criminel.

M. Veillette: Il faut dire, monsieur Paris, que chaque cas doit être étudié individuellement.

M. Paris: C'est cela. Cela doit être étudié individuellement, mais d'un autre côté, il faut, d'une manière ou d'une autre, mettre cela dans le Code criminel. Mais je ne suis pas certain... Vous savez, je me fie à l'expertise des avocats.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Mr. Khaki: Can I add to what Dr. Paris said here?

At the People's Law Conference there were a number of people from the legal profession, and a number of those issues were discussed there and a number of recommendations were made. We had an undertaking from the Minister of Justice that they were going to look at them very seriously, and probably introduce a number of changes in the criminal law court, to try to deal with racially-motivated crimes. This sort of an undertaking was given at that conference. Fortunately, at that conference we had a number of experts in the legal profession and people working with the justice system, and we have full confidence that what they come up with will meet the problem of racially-motivated crimes.

The Vice-Chairman: Let me piggy-back a quick comment on Mr. Veillette's intervention. His question was specific in the

[Traduction]

Mr. Paris: I do not think we can talk about an offence under the Criminal Code, in such a case. We are just talking about words, and it all depends... The example you gave would certainly not be an offence under the Criminal Code.

There are certainly some acts that should be included as offences under the Criminal Code. I am thinking of racist offences or racist acts, particularly racist acts which show a tendency towards a criminal act. We have examples of this type of act in our school, where there are many representatives of visible minority groups. The children and families are harassed by other children and even adults, and there is a gradual progression toward a criminal act. I think that the Criminal Code has a provision for this type of situation. Since I am not a law professor, I cannot tell you exactly what it is. But this type of behaviour comes very close to being a criminal act. Recently, a Sikh family in New Westminster was the victim of fire bombings. It is not easy for someone in Mr. Khaki's place or for someone else who works in the community to say that these are not racist acts. The Criminal Code should recognize that there are some acts which are very close to being criminal acts, which are really racist in origin.

But I could not really say exactly how we should go about putting such a provision into the Criminal Code.

Mr. Veillette: We would have to say, Mr. Paris, that each case has to be studied individually.

Mr. Paris: That is correct. Each case must be studied individually, but on the other hand, there must be some provision for this type of act in the Criminal Code. However, I am not sure... I rely on the expertise of lawyers in such matters.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

M. Khaki: Puis-je ajouter quelque chose à ce que M. Paris vient de dire?

Il y avait plusieurs représentants du monde juridique à la Conférence populaire sur le droit et nous avons parlé de beaucoup de ces questions que vous avez soulevées et nous avons fait plusieurs recommandations. Le ministre de la Justice s'est engagé à les étudier de façon très sérieuse, et probablement de faire des amendements au droit criminel pour faire face à des crimes d'origine raciale. Il s'agit d'un engagement qu'il a fait lors de la conférence. Heureusement, il y avait plusieurs spécialistes dans le domaine juridique et des personnes qui travaillent dans le domaine judiciaire à la conférence, et nous avons pleine confiance que leurs recommandations seront aptes à faire face aux crimes d'origine raciale.

Le vice-président: Permettez-moi de faire une remarque qui fait suite à l'intervention de M. Veillette. Sa question était

[Text]

sense that he was talking about a particular comment—Hey, Hindu! Hey, Sikh!—and not about the broad implications of the Criminal Code as it applies along the lines you mentioned. Would you like to see that? I gather, from what Dr. Paris said, you are not sure how that should be dealt with, but surely not in the Criminal Code.

• 1425

Dr. Paris: Certainly not at that level. I think those sorts of epithets, just as we grew up in downtown Vancouver or in Kitsilano when we were kids . . . We were called catlickers or prodstinkers or frenchie and the kids used to battle it out on the streets. I am not suggesting that they should battle it out on the streets, but there is an educational process there too that should be taken care of. Dr. Kehoe's work in this area has always been a great contribution to us here in the city, and the school board people who are here, people such as Sam Filippov, and the people who are in the ESL work take care of some of the social implications of those sorts of things.

Mr. Khaki: Can I just add to what Dr. Paris has said? We have made a number of statements about what was raised earlier about Hindu and that. We recognize that when you are looking at this problem of racism it is partly ignorance and partly ill will. Now, I am not a mathematician or someone who can produce from the head and say so many parts, but from the experience we have had we see that 90% of these incidents are sometimes through ignorance; 10% are through ill will, the hard core. We on our side as community leaders have done a lot to try to educate both sides. It is a two-way street, but we feel that for those 10% we need some legislation and that is where we come together, the education and the legislation.

I have some books with me. It has nothing to do with this, but in passing I will just say there is the precedent of interfaith groups, which are made up of various religious groups in B.C. We came up with *The Circle of Voices*, a book published during the meeting here of the World Council of Churches, which deals with the beginning of the history of the eastern religious community in B.C. and says how they were received. So we have done a number of activities on our own, some with the support of the federal government, others entirely from the community efforts, in order to educate the people.

The Vice-Chairman: I am afraid I am going to have to bring your testimony to an end. We are running behind time.

I thank you for your appearance and wish you well in your work.

Mr. Khaki: Thank you very much.

Dr. Paris: Thank you very much.

[Translation]

précise dans ce sens qu'elle portait sur un commentaire particulier—«Hé, Hindou» et «Hé, Sikh», et non pas sur l'incidence plus large du Code criminel, à laquelle vous faites allusion. Seriez-vous en faveur de prévoir ce genre de cas dans le Code criminel. Je crois comprendre, d'après ce que M. Paris a dit, que vous n'êtes pas certains de la façon dont il faut faire face à ce problème, mais vous ne préconisez pas tout de même une disposition dans le Code criminel.

M. Paris: Certainement pas à ce niveau. Je crois que ces épithètes, lorsque nous étions gamins à Vancouver ou à Kitsilano . . . On nous appelait *catlickers*, *prodstinkers* ou *frenchie* et les enfants se battaient dans les rues pour ça. Je ne dis pas qu'ils devraient se battre à ce sujet dans les rues, mais je constate qu'il y a à ce niveau-là une sensibilisation à faire qui devrait être faite. Les travaux de M. Kehoe nous ont toujours beaucoup aidés ainsi d'ailleurs que les gens de la commission scolaire qui sont ici aujourd'hui, des gens comme Sam Filippov, et les gens qui travaillent pour l'ESL étudient certaines des retombées sociales de ce genre de chose.

M. Khaki: Permettez-moi d'ajouter quelque chose à ce M. Paris a dit. Nous avons fait plusieurs déclarations sur ce qu'on a dit avant au sujet de la religion hindouiste et de cela. Nous reconnaissons que lorsqu'on parle de racisme, on parle en partie d'ignorance et en partie de mauvaise volonté. Je ne suis pas mathématicien ni intellectuel, mais notre expérience nous indique que 90 p. 100 de ces cas de racisme sont parfois dus à l'ignorance, 10 p. 100 à la mauvaise volonté, du moins pour les cas les plus graves. En tant que leaders communautaires, nous avons fait beaucoup pour essayer de sensibiliser les parties. Mais cette sensibilisation n'est pas à sens unique, elle doit être faite des deux côtés, mais nous pensons que pour ces 10 p. 100, il nous faudrait des lois et c'est là où nous nous retrouvons: sensibiliser d'une part et adopter des lois d'autre part.

J'ai apporté quelques livres avec moi. Ces livres n'ont rien à voir avec cela, mais en passant permettez-moi de dire qu'il existe le précédent des groupes intercroyanances, qui sont composés en Colombie-Britannique de différents groupes dont les membres ont des croyances religieuses différentes. Nous avons apporté un ouvrage intitulé *The Circle of Voice* publié au cours de la réunion qui s'est tenue ici du Conseil mondial des églises, c'est un ouvrage qui retrace les débuts de l'histoire de la communauté religieuse orientale en Colombie-Britannique et qui décrit la façon dont elle a été acceptée. Nous avons donc fait plusieurs choses de nous-mêmes, d'autres grâce à l'appui du gouvernement fédéral, d'autres encore entièrement faits par la communauté afin de sensibiliser les gens.

Le vice-président: Je crains de devoir vous arrêter. En effet, nous sommes en train de prendre du retard.

Je voudrais vous remercier d'être venus et vous souhaiter bonne chance dans vos travaux.

M. Khaki: Merci beaucoup.

M. Paris: Merci beaucoup.

[Texte]

The Vice-Chairman: Could I have the Akali Singh Sikh Society, please? Dr. Mohinder Singh, Prem Singh, and Pritam Singh Aulak.

• 1430

Gentlemen, we have already received some information from you in writing, which you may presume the committee has read. I would invite you to concentrate your presentation, if you would—on the recommendations and mechanisms and models for change—so that we might, at the end of your presentation, spend a few moments in questions and answers to explore those recommendations.

Mr. Pritam Singh Aulak (Akali Singh Sikh Society): Yes, your honour. As you said we have submitted a detailed brief, but I would like Dr. Mohinder Singh to make a short opening statement before we proceed further.

Dr. Mohinder Singh (Akali Singh Sikh Society): Mr. Chairman, on behalf of the Akali Singh Sikh Society we would like to thank you for this opportunity to make this presentation.

At the outset we would like to mention that the Sikhs were the first Indo-Canadians to come into Canada and the second, mostly, in British Columbia. They have been contributing during the past several decades in a substantial way to economic development. But they are being barred from making a full contribution because of prejudices and discriminatory hiring practices. The Sikhs, particularly those members of the Khalsa, who are required to maintain five symbols of identity—namely, unshorn hair, a small dagger, a steel bracelet—constitute a very visible minority. A turban is an essential part of their dress. If the wearing of a turban is a mandatory thing for a Sikh and if certain jobs require short hair or the wearing of hats, then automatically the members of the Khalsa are debarred from participation in those jobs or those services.

In some cases, the prejudices among the authorities stem from lack of familiarity with the Sikh values and traditions. For example, sometimes the Sikhs are asked to hold the *Guru Granth* in their hand in a coat and to take an oath. Strictly speaking, bringing out the *Guru Granth*, which is worshipped by the Sikhs, as a living *Guru*, is sacrilegious and it hurts the sentiments of the Sikhs. What is required, for example, is an affirmation and not an oath. These are just general remarks to show how ignorance can prevent fuller participation of the Khalsa in Canadian society.

On the positive side, the action required, as has been mentioned by so many of the other groups, is: first, to remove discriminatory practices in hiring; second, to arrange for sensitization of police officers, judiciary, and other government officers who come in contact with the public; third, to strengthen the federal Human Rights Act to protect funda-

[Traduction]

Le vice-président: Pourrais-je demander à la *Akali Singh Sikh Society* de s'approcher de la table, s'il vous plaît? Messieurs Mohinder Singh, Prem Singh et Pritam Singh Aulak.

Messieurs, nous avons déjà reçu certains documents que vous nous avez envoyés, vous pouvez donc partir de l'hypothèse que les membres du Comité les ont lus. Je voudrais vous demander de vous en tenir maintenant aux recommandations, aux moyens et aux mécanismes qui permettraient de modifier—pour que, lorsque vous aurez terminé, nous puissions consacrer un peu de temps à discuter de ces recommandations.

M. Pritam Singh Aulak (Akali Singh Sikh Society): Oui, Votre Honneur. Comme vous venez de le dire, nous avons fait parvenir au Comité un mémoire détaillé, mais pour commencer je voudrais demander à M. Mohinder Singh de faire une brève déclaration préliminaire avant de passer à autre chose.

M. Mohinder Singh (Akali Singh Sikh Society): Monsieur le président, au nom de la *Akali Singh Sikh Society*, nous tenons à vous remercier de l'occasion que vous nous donnez de nous présenter devant le Comité.

Dès le départ, nous voudrions dire que les Sikhs ont été les premiers Indo-Canadiens à venir au Canada et les deuxièmes, pour la plupart, à s'implanter en Colombie-Britannique. Au cours des décennies antérieures, les Sikhs ont contribué de façon non négligeable à l'expansion économique du pays. Mais on les empêche de contribuer pleinement à la société canadienne à cause de préjugés et de pratiques de recrutement discriminatoires. Les Sikhs, surtout ceux qui sont membres de *Khalsa*, qui sont tenus de respecter cinq coutumes d'identité—c'est-à-dire ceux qui ne peuvent pas se couper les cheveux, qui doivent porter sur eux une petite épée, un bracelet d'acier—représentent une minorité très visible. Le turban est une partie essentielle de leur habillement. Si pour un Sikh le port du turban est obligatoire et si pour certains emplois, on exige des cheveux courts et le port d'un chapeau, automatiquement les membres de la secte *Khalsa* ne peuvent postuler de tels emplois.

Dans certains cas, les préjugés qui existent chez les responsables s'expliquent par le fait qu'ils ne connaissent pas les valeurs et les traditions sikhs. Par exemple, on demande parfois aux Sikhs de tenir le *Guru Granth* à la main enroulé dans un manteau et de prêter serment. Strictement parlant, le fait de montrer le *Guru Granth*, vénéré par les Sikhs, comme un gourou éternel, est à la fois sacrilège et blessant pour les Sikhs. Ce qu'il faudrait faire par exemple, ce n'est pas de leur demander de prêter serment mais simplement d'affirmer. Ce sont là des remarques générales qui montrent comment l'ignorance peut empêcher les disciples de la secte *Khalsa* de participer plus pleinement à la société canadienne.

Du côté positif, ce qu'il faudrait faire, comme l'ont dit beaucoup d'autres groupes, c'est: premièrement d'interdire toute pratique de recrutement discriminatoire, deuxièmement, sensibiliser la police, les magistrats, ainsi que d'autres fonctionnaires qui sont en contact avec le public; troisièmement, renforcer la Loi fédérale sur les droits de la personne

[Text]

mental rights across Canada—this is particularly important, since the Massey Human Rights Commission has been abolished and there will hardly be any protection available.

• 1435

Another point is to encourage school boards throughout Canada to undertake programs to sensitize teachers about cultural and religious practices of Sikhs, especially the very visible cults. It is also important that faculties of education and law hold workshops to sensitize both teachers and students about cultural values and traditions of visible minorities, particularly the Khalsa, who are very visible and subject to discrimination.

Finally, may I mention that in improving participation of visible minorities in Canadian society two interrelated points have to be kept in view. One, not only is it necessary to take special measures to ensure increased participation of minorities such as Sikhs, particularly the Khalsa, but it is equally important to improve their perception. This implies the use of competent members of minorities, especially the Khalsa, in the conducting of workshops for sensitization and also their appointment to some boards or committees which involve exposure to the public.

Second, it is frequently mentioned that we do not find competent people. Sir, may I submit that evaluation involves a certain amount of subjective evaluation. To quote one or two instances from outside this country, we never used to have anyone above the level of, say, a senior professional officer at the United Nations until U Thant became secretary-general. We thereafter had quite a few under-secretaries-general and directors. All these were recruited by a British civil servant who was director of administration.

Competent people were found, but they did not spring up overnight. There was some sort of barrier to recruitment of Third World countries. Similarly, you will also find in this country some sorts of prejudice which stand in the way of fuller minority participation, particularly by visible minorities in Canadian society.

The question of affirmative action has been raised here before you. This is very useful. Federal corporations, like the CBC or any other corporations, could be required to have a certain percentage of people in the administrative or management positions if they do not already have bias-specified bids. Similarly, firms bidding for federal contracts could be required to give the number of people working in management or supervisory positions at the time of submitting their bids. Indeed, the number is nearly negligible. They could be required to report their progress in about two years' time. They

[Translation]

afin de protéger les droits fondamentaux dans tout le Canada—cela est tout particulièrement important depuis que la Commission Massey sur les droits de l'homme a été abolie, ce qui fait qu'à l'avenir les gens ne seront presque plus protégés.

Il faudrait également encourager les commissions scolaires au Canada à mettre en oeuvre des programmes pour sensibiliser les enseignants aux pratiques culturelles et religieuses des Sikhs, surtout aux pratiques très visibles du culte. Il est également important que les facultés d'éducation et les facultés de droit fassent des ateliers afin de sensibiliser à la fois enseignants et étudiants aux valeurs et traditions culturelles des minorités visibles, notamment celles de la secte Khalsa, qui sont très visibles et sujettes à discrimination.

Finalement, permettez-moi de dire qu'en renforçant la participation des minorités visibles dans la société canadienne, deux questions reliées entre elles doivent être prises en compte. Premièrement, il est non seulement nécessaire d'adopter des mesures spéciales visant à augmenter la participation des minorités au sein de la société canadienne comme les Sikhs, surtout les Khalsas, mais il est en outre tout aussi important d'améliorer la façon dont ils sont vus. Pour cela, il faudrait demander à des membres des minorités visibles compétents, surtout ceux qui appartiennent à la secte Khalsa, d'organiser des ateliers pour sensibiliser le public et il faudrait les nommer à des commissions ou à des comités qui leur permettraient d'être connus du public également.

Deuxièmement, on dit souvent que l'on ne trouve pas de personnes compétentes. Permettez-moi de dire que toute évaluation comporte une certaine subjectivité. Afin de vous donner un ou deux exemples ailleurs qu'au Canada, aucun Sikh n'a jamais dépassé l'échelon, disons, de haut fonctionnaire avant que M. U Thant devienne secrétaire général des Nations Unies. Par après, certains Sikhs sont devenus sous-secrétaires généraux et directeurs. Ces personnes ont été recrutées par un fonctionnaire britannique qui occupait le poste de directeur de l'administration.

On a trouvé des gens compétents, mais on ne les a pas trouvés du jour au lendemain. Il existait en quelque sorte un obstacle au recrutement de personnes provenant du tiers monde. Par analogie, vous constaterez également au Canada qu'il existe certains préjugés qui empêchent les minorités de jouer un rôle beaucoup plus actif au sein de la société canadienne et c'est surtout le cas des minorités visibles.

On a soulevé devant le Comité la question des programmes d'action positive, programmes qui sont certainement très utiles. Les sociétés fédérales comme Radio-Canada entre autres, pourraient être tenues de recruter des représentants des minorités visibles à des postes administratifs ou de gestion au cas où il n'y en aucun en lice. Par analogie, les entreprises qui soumissionnent pour obtenir des contrats du gouvernement fédéral pourraient être tenues de donner aux minorités visibles qui travaillent dans leurs entreprises des postes de gestion ou de surveillance au moment où ils font leurs soumissions. En effet, le nombre est presque négligeable. On pourrait deman-

[Texte]

would therefore automatically ensure some movement in two or three years' time in the right direction.

This used to happen in India, for example. At the time of independence most of the British or other foreign firms did not have any Indians in management or senior positions. Whenever the question was raised, they said: Well, we do not have competent people. The State Bank of India told them: Okay, in the next five years you will recruit a certain percentage of people at the junior management level; in the following five years we would like to have some people in the senior management levels. That made the progress speed up so much that the top posts in most of these corporations were in the course of 12 years held by Indians.

Thank you, Mr. Chairman.

• 1440

The Chairman: Thank you. If that constitutes the presentation, I will be pleased to go to questions at this point.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Chairman.

Gentlemen, have you ever seen a person from your community in top management in any Crown corporation?

Mr. Aulak: No.

Mr. Paproski: In federal government or provincial government?

Mr. Aulak: Not to my knowledge.

Mr. Paproski: Municipal government?

Mr. Aulak: No.

Dr. M. Singh: It only says at the top level, but within senior management or the supervisory level there are hardly any people.

Mr. Paproski: We understand the reasoning that led you to recommend that Parliament enact a federal law on human rights enforceable throughout Canada on page 1 of your brief. However, do you think the federal government has the authority to do so?

Mr. Aulak: Yes. As you have seen in British Columbia, that human rights code has been abolished. There are many instances where the human rights office was very helpful to the East Indians. There is a particular case in which a person was not hired, with the excuse that the person could not express himself. There was no need of expression. It was a lumber industry. He was to do the grading. He passed the grading test. He could converse very well to do his job, but he was not given the opportunity. With the support of the human rights, he was given the job and the back pay.

[Traduction]

der à ces entreprises de faire état des progrès enregistrés après deux ans. Cela permettrait d'assurer automatiquement un certain roulement du personnel dans la bonne direction en l'espace de deux ou trois ans.

C'est ce qui s'est passé en Inde par exemple. Au moment de l'indépendance, la plupart des entreprises britanniques ou étrangères établies en Inde n'employaient aucun Indien à des postes de gestion ou de cadres. Lorsqu'on leur posait la question, ils répondaient: Nous ne trouvons personne de compétent à ce niveau. La *State Bank of India* leur a dit: Très bien, au cours des cinq prochaines années, vous allez recruter un certain quota d'Indiens que vous nommerez au bas de l'échelle des gestionnaires. Dans les cinq années suivantes, nous voudrions que certains d'entre eux aient accédé aux échelons supérieurs des gestionnaires. Cela a permis d'accélérer le processus à telle enseigne que les postes les plus importants dans la plupart de ces entreprises ont été confiés à des Indiens en l'espace de douze ans.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci. Si vous avez terminé, nous pourrions passer aux questions.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Merci, monsieur le président.

Messieurs, y a-t-il à votre connaissance l'un des vôtres qui occupe un poste de haute responsabilité dans une société de la Couronne?

M. Aulak: Non.

M. Paproski: Au gouvernement fédéral ou au gouvernement provincial?

M. Aulak: Non, pas à ma connaissance.

M. Paproski: Dans l'administration municipale alors?

M. Aulak: Non.

M. M. Singh: Il n'est question que de l'échelon supérieur, mais au niveau de la haute gestion ou des postes de surveillance, il n'y en a presque pas.

M. Paproski: Nous comprenons ce qui vous a amenés à recommander que le Parlement adopte une loi fédérale sur les droits de la personne qui serait exécutoire dans tout le Canada, comme vous le dites à page 1 de votre mémoire. Toutefois, pensez-vous que le gouvernement fédéral ait le pouvoir d'adopter une telle loi?

M. Aulak: Oui. Comme on l'a vu en Colombie-Britannique, la Commission des droits de la personne a été abolie. Je pourrais vous donner beaucoup d'exemples où la Commission des droits de la personne a beaucoup aidé les Orientaux. Par exemple, je me souviens d'un cas bien particulier où une personne n'avait pas été recrutée sous le prétexte qu'elle n'était pas à même de s'exprimer correctement. Par contre, pour le travail demandé, il n'était pas besoin de savoir s'exprimer correctement. Le poste était dans une scierie. Il était demandé au candidat de faire du classement. Il a subi le test ad hoc avec

[Text]

But the media and the businesses feel they are entities or organizations to create a better economic atmosphere and produce bigger profits. I feel that they felt, in co-operation with the government, that human rights should be abolished. There are definitely certain setbacks to the communities like ours. If the federal government could legislate and implement a uniform code throughout Canada, we feel it would be helpful to communities like ours.

Mr. Paproski: Could you give us an idea of how you think the understudy program that you propose should be run?

• 1445

Mr. Aulak: I would say that in a certain community like the Sikhs' there should be information collection; on the basis of the information regarding qualifications, experience in certain job areas, a profile should be set up; and, based on the identified industry for a particular individual, the people should be employed in those areas rather than just pushed into the sawmills or farm work—because they are being intimidated. Their qualifications are not being looked after. Most of our people are working in the sawmills, where they have good qualifications, but generally they have better qualifications for many other jobs.

So I would recommend that, if a profile is developed and analysed, based on some formula some jobs be allocated in certain organizations.

Mr. Paproski: I have one last question, Mr. Chairman.

In the Vancouver Police Department, is there anybody from your community on the police force?

Mr. Aulak: Yes, there are a few, but they are not keeping their religious identity. There is nobody on the force with a turban or the five symbols, as Dr. Mohinder Singh has said. There are none on the force.

Mr. Paproski: But there are—what, one, two? How many are there in the police force who are of your community?

Mr. Aulak: About three, two male and one female, as far as I know.

Mr. Paproski: How about the RCMP in British Columbia?

Mr. Aulak: I would say no.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. Veillette.

M. Veillette: Monsieur le président, merci.

Pourriez-vous me dire si les fonctionnaires du ministère de l'Emploi et de l'Immigration qui travaillent dans votre pays

[Translation]

succès. Il pouvait s'exprimer correctement pour faire son travail, mais on ne lui en a pas donné l'occasion. Il en a saisi la Commission des droits de la personne, il a eu gain de cause et on lui a donné le travail plus un salaire rétroactif.

Mais les médias et les entreprises pensent qu'elles sont là pour créer un meilleur climat économique et pour faire davantage de profits. Je pense qu'elles ont pensé comme le gouvernement d'ailleurs que la Commission des droits de la personne devait être abolie. À n'en pas douter, cela a été un coup assez dur pour des communautés comme la nôtre. Si le gouvernement fédéral pouvait adopter une loi exécutoire dans tout le Canada, je pense que cela aiderait beaucoup des communautés comme la nôtre.

M. Paproski: Pourriez-vous nous donner une idée de la façon dont, selon vous, le programme que vous envisagez pourrait être administré?

M. Aulak: Je dirais que dans une certaine collectivité comme celle des Sikhs, il faut recueillir des données et sur la base de ces données sur des qualités, sur l'expérience, il faut établir un profil. Ensuite, il faut employer des gens selon leurs compétences, au lieu de les orienter vers des scieries ou des travaux agricoles. On est en train d'intimider ces gens. Leurs compétences ne sont pas prises en considération. La plupart de nos gens travaillent dans des scieries, et ils sont qualifiés, mais en général ils sont mieux formés pour d'autres emplois.

Alors, je recommanderais le développement d'un profil, et son analyse, et ensuite l'attribution des emplois dans diverses organisations.

M. Paproski: Une dernière question, monsieur le président.

Est-ce qu'il y a un représentant de votre collectivité dans la police à Vancouver?

M. Aulak: Oui, il y en a, mais ils ne gardent pas leur identité religieuse. Il n'y a personne à la police qui porte un turban ou les cinq symboles, comme l'a dit M. Mohinder Singh. Il n'y en a aucun dans la police.

M. Paproski: Mais quand vous dites qu'il y en a, voulez-vous dire un ou deux? Combien de personnes de votre collectivité y a-t-il dans la police?

M. Aulak: Environ trois, dont deux hommes et une femme, si je ne m'abuse.

M. Paproski: Et dans la Gendarmerie royale en Colombie-Britannique?

M. Aulak: Je dirais que non.

M. Paproski: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Monsieur Veillette.

***Mr. Veillette:** Thank you, Mr. Chairman.

Would you tell me if employees from the Department of Employment and Immigration who work in your country of

[Texte]

d'origine, vous donnent les renseignements nécessaires avant que vous ne veniez comme immigrant au Canada?

Mr. Aulak: No, sir. Precisely, I may say that is another area where we need lots of rectification. There is lots of harassment from the immigration authorities in India and over here. We can say that there are lots of unnecessary questions being asked and people are harassed rather than being given the information and the support which can be useful over here. Many, many demands are put on which are very hard to comply with.

• 1450

M. Veillette: Si vos compatriotes, surtout ceux qui ont de l'expérience en menuiserie, savaient, avant d'émigrer au Canada, que pour se conformer aux lois sur la construction, il leur faut absolument porter un chapeau de sécurité, pensez-vous qu'ils émigreraient quand même au Canada?

Mr. Aulak: No. They are not being informed over there.

M. Veillette: Vous nous suggérez que plus de gens faisant partie des minorités visibles soient nommés à des commissions. Pouvez-vous me donner une formule particulière que vous, vous adopteriez pour qu'on puisse éventuellement nommer plus de personnes des minorités visibles à des commissions?

Mr. Aulak: Yes. It should be done on a fair basis. Some formula can be devised or developed in which a very visible minority or the visible minorities could be represented on the boards. This could not only help a community, but it would help to create a more understanding atmosphere on the board and in the community itself.

M. Veillette: J'ai posé une question tout à l'heure et vous ne m'avez pas répondu spécifiquement. Lorsque je vous ai demandé si vos compatriotes savaient qu'ils devaient porter le chapeau de sécurité, m'avez-vous dit qu'ils ne viendraient pas au Canada?

Mr. Aulak: I would not say that because every person is struggling in his life to have better economic conditions. A person would definitely try to come over if he knows that there are better economic conditions, but he would perhaps plead or make efforts to make the Canadian society and the boards understand his or her requirements and accordingly try to get the requirements changed.

Mr. Prem Singh (Akali Singh Sikh Society): If it is a question of the hard hat being specified in India, that unless you are prepared to wear a hard hat you should not come to Canada, I do not think that was anywhere with the human rights. Well, he might find any other job for himself which may not be in the working field or in the construction field where he could work without a hard hat. Then again, I have never been informed as to how many cases there have been of Sikh people who had applied for compensation for injuries to their heads. I do not find any cases of that type because a Sikh has his own feeling and his turban has always been a protection to him. I know of Sikh people who with their turban have helped people who were about to be drowned. He took out his turban, opened it out, threw it to him and that man could come out.

[Traduction]

origin give you the necessary information before you immigrate to Canada?

M. Aulak: Non, monsieur. C'est un autre domaine où précisément nous avons besoin de correctifs. Il y a souvent du harcèlement de la part des fonctionnaires de l'Immigration en Inde et ici. Il y a beaucoup de questions qui ne sont pas nécessaires et les gens sont harcelés plutôt que de recevoir les renseignements et l'appui dont ils auront besoin ici. Plusieurs demandes sont très difficiles à satisfaire.

Mr. Veillette: If your fellow countrymen, especially those who have had experience in carpentry work, knew before they came to Canada that in order to meet with the construction laws they would have to wear a security hat, do you think they would immigrate to Canada just the same?

M. Aulak: Non. Ils ne reçoivent pas ces données là-bas.

Mr. Veillette: You suggest that more people from the visible minorities should be appointed to commissions. Can you give me a particular formula that you would adopt so that we might appoint more persons from the visible minorities to commissions?

M. Aulak: Oui. Il faut faire les nominations sur une base équitable. Quelqu'un doit établir une formule selon laquelle la minorité visible ou les minorités visibles peuvent être représentées aux commissions. Non seulement cela aidera une collectivité, mais cela aidera à créer une atmosphère de compréhension à la commission et dans la collectivité.

Mr. Veillette: I asked a question a moment ago and you have not given me a specific answer. When I asked you if your fellow countrymen knew that they should wear a security hat, did you tell me that they would not come to Canada?

M. Aulak: Je ne dirais pas non parce que chaque personne lutte dans sa vie pour un meilleur niveau de vie. Il n'y a pas de doute qu'une personne essaiera d'immigrer si elle sait qu'il y a des conditions économiques qui sont meilleures, mais elle fera peut-être un autre emploi où elle pourrait travailler sans casque de sécurité. Encore là, je ne dispose pas de chiffres en ce qui concerne le nombre de Sikhs qui ont demandé une indemnisation pour blessure à la tête. Je ne vois pas de cas de ce genre, parce qu'un Sikh a l'impression que son turban le protège. Je connais un Sikh qui, à l'aide de son turban, a aidé un homme qui était en train de se noyer. Il a ôté son turban, l'a déroulé, et l'a jeté à l'homme afin que cet homme puisse sortir de l'eau.

M. Prem Singh (Akali Singh Sikh Society): S'il s'agit d'être renseigné en Inde sur le fait qu'il faut porter un casque de sécurité, qu'à moins de consentir à le faire, il ne faut pas immigrer au Canada, je ne pense pas que cela soit en conformité avec les droits de la personne. La personne trouverait peut-être un autre emploi où elle pourrait travailler sans casque de sécurité. Encore là, je ne dispose pas de chiffres en ce qui concerne le nombre de Sikhs qui ont demandé une indemnisation pour blessure à la tête. Je ne vois pas de cas de ce genre, parce qu'un Sikh a l'impression que son turban le protège. Je connais un Sikh qui, à l'aide de son turban, a aidé un homme qui était en train de se noyer. Il a ôté son turban, l'a déroulé, et l'a jeté à l'homme afin que cet homme puisse sortir de l'eau.

[Text]

So in that way the hard hat is not going to be a criterion for us to see whether we are coming to this country or not. We come here with certain other aims, maybe that Canada is God's own country.

As elsewhere, people have been in India and they know they are not discriminated against like that. I do not understand why such information should be placed on the people who want to come to this country. In fact, I have the greatest regard for this country and perhaps we, as a visible minority, are not only a visible minority but the most visible minority. Other Indo-Canadians could just mix in, but a Sikh cannot mix in. He will always be identified, and that is why he was given his identity by the tenth master.

Again, the Sikhs have much more to give than they are being allowed to give. Human rights have different aspects. The human has rights because God has given him some rights. There are rights given by the society. There are rights given by the community. There are rights given by the people who are ruling us. So that is why we have to look into what human rights have to be and instead of sending it from top to bottom they would like those things to be taught to our children in the schools so they know what their rights are as a human being and not belonging to any particular community or to any particular ethnic group.

• 1455

On anti-racism, we should forget about calling it racism. We should be more positive. We should try to preach humanism in the schools. I think it would work backwards, because the information which now goes from the parents to the child, when he learns something about racism, should actually come from the child to the parent when the child at the school learns that we are all human beings, we are all equals and we have to respect each other like human beings. God never wanted any . . . It is just a matter of living someplace in the world and you have a white skin and somebody else has a dark skin. It is the inner qualities of the person that make him a man and a human being.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you.

Merci, Monsieur Veillette.

M. Veillette: J'aurais plusieurs autres questions à poser, mais . . .

Le président: Je comprends!

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much.

I would like to follow up on an earlier question by Mr. Paproski about the understudy program, which seems like an interesting suggestion. Could you elaborate on which type of professions you were thinking of or whether you were thinking of apprenticeship types of programs? Could you fill us in a little more?

[Translation]

Donc, le casque de sécurité ne sera pas un critère pour déterminer si nous allons immigrer dans ce pays ou non. Nous venons ici avec d'autres buts, peut-être que le Canada est le pays de Dieu lui-même.

Par ailleurs, des personnes sont allées en Inde, et elles savent qu'elles ne sont pas l'objet d'une telle discrimination. Je ne comprends pas la nécessité de donner de tels renseignements aux gens qui veulent venir dans ce pays. En effet, j'ai une grande admiration pour ce pays, et peut-être que nous, en tant que minorité visible, ne sommes pas seulement une minorité visible, mais la minorité la plus visible. D'autres Canadiens d'origine hindoue peuvent se mêler, mais un Sikh ne le peut pas. Il sera toujours identifié, et c'est la raison pour laquelle le dixième maître lui a donné son identité.

Les Sikhs ont beaucoup plus à donner qu'il ne leur est permis. Les droits de la personne ont des aspects différents. L'être humain a des droits car Dieu lui a donné des droits. Il y a des droits donnés par la société. Il y a aussi des droits donnés par la collectivité. Il y a des droits qui sont accordés par ceux qui ont le pouvoir. C'est pour cette raison qu'il faut regarder les droits de la personne et ce qu'ils doivent être. Au lieu d'imposer quelque chose d'en haut, ils veulent que l'on enseigne à nos enfants dans les écoles qu'ils ont des droits qui leur sont dus en tant qu'êtres humains, et non parce qu'ils appartiennent à une collectivité donnée ou un groupe ethnique donné.

En ce qui concerne le racisme, il nous faut oublier ce mot. Il nous faut être plus positifs. Il nous faut essayer de prêcher l'humanisme dans les écoles. Je pense que cela renverserait la situation, car les renseignements vont maintenant des parents à l'enfant; si l'enfant apprenait quelque chose sur le racisme, ce serait lui qui enseignerait aux parents que nous sommes des êtres humains égaux, que nous sommes tous égaux, et qu'il faut nous respecter comme être humain. Dieu n'a jamais voulu . . . Ce n'est qu'une question de vivre quelque part dans le monde; vous avez la peau blanche et quelqu'un d'autre a la peau noire. Ce sont les qualités intérieures qui font d'une personne un homme et un être humain.

Merci beaucoup.

Le président: Merci.

Thank you, Mr. Veillette.

Mr. Veillette: I have several other questions to ask, but . . .

The Chairman: I understand!

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup.

J'aimerais emboîter le pas à M. Paproski en ce qui concerne le programme d'apprentissage, qui me semble une suggestion très utile. Pourriez-vous nous donner des précisions sur les professions auxquelles vous pensez, ou avez-vous pensé à des programmes d'apprentissage? Pourriez-vous nous donner des précisions?

[Texte]

Mr. Aulak: Mainly, we think that it is a kind of hand-holding when a person comes from the Third World, from a completely different environment. It is more fitting that the person be introduced to the new rules—cultural rules, societal rules and so on—and that the person be given, only up to the orientation stage, an opportunity of training or development so the person is able to compete on an equal basis for all the opportunities.

Mr. Lewycky: Do you see this particular program leading to various certification programs, whether it be, say, in medicine or certain journeymans' papers or things like that?

Mr. Aulak: Your honour, actually, I would say more than 50% of the people who came from India recently, or who are coming now, are well qualified. It is a matter of qualifying their certificates or education here, taking into consideration that their education is at par rather than putting them back into vocational or two-year certificates, and so on. It may not help. If a vocational kind of short training was given to them, and an orientation course of how to find a job and in what area qualifications are more fitted, the person could go on and compete for those jobs.

Mr. Lewycky: From your own experience, could you indicate whether there are certain professions where, perhaps because there is an unfamiliarity in Canada with the institution in the particular region they came from, their credentials are not accepted and if this was so perhaps even an orientation would not be necessary?

Mr. Aulak: There are many cases. As nearly as I know, their qualifications were not recognized here and they are again working on underskilled jobs. There are doctors whose qualifications are not recognized. It is not only that they have to pass an exam, but they are also asked to take three years of a full program again in the universities.

In my case I had been teaching in a college for five years. It was a good opportunity that I got the scholarship from UBC. But, again, after having my degree, I felt that I was being intimidated by the employer, not only because of my qualifications but because of my appearance. What kind of certification or re-certification would do in that case?

Mr. Lewycky: Could you give us an idea of how you feel some of the models indicated on page 4 of your brief, which you found very acceptable, could be improved? For example, you talk about the Committee for Racial Justice, the various models of the City of Vancouver and school boards. Do you have any specific ways in which you think these models could be reinforced?

• 1500

[Traduction]

M. Aulak: Pour nous, c'est une espèce d'appui moral quand une personne vient du tiers monde, d'un milieu tout à fait différent. Il faut apprendre à cette personne les nouvelles règles—de la culture, de la société, et ainsi de suite—afin que cette personne puisse avoir l'occasion de se former ou de se développer et ensuite de faire concurrence sur un même pied que les autres.

M. Lewycky: Envisagez-vous des programmes d'accréditation, dans le domaine de la médecine ou de la construction?

M. Aulak: Je dirais, monsieur, que plus de 50 p. 100 des gens qui sont venus de l'Inde seulement, ou qui sont en train de venir, sont bien qualifiés. Il s'agit d'accepter leurs certificats ici, au lieu de les remettre dans une école de formation professionnelle pendant deux ans. Cela peut ne pas être utile. S'il y avait une formation professionnelle de très courte durée, et une orientation sur les emplois et les compétences nécessaires, cette personne pourrait joindre le marché du travail et décrocher un emploi.

M. Lewycky: Pourriez-vous nous dire, d'après votre expérience, quelles sont les professions ou les institutions où ces certificats ne sont pas acceptés, peut-être à cause du manque de connaissance de la région où ils ont été obtenus? Dans ce cas, il se peut que même le programme de formation ne soit pas nécessaire.

M. Aulak: Il y a plusieurs cas de personnes dont les compétences ne sont pas reconnues et elles occupent des emplois non spécialisés. Il y a des médecins dont les certificats ne sont pas reconnus. Il ne s'agit pas de subir une épreuve, il s'agit de suivre une formation de trois ans à l'université.

Dans mon cas, j'ai enseigné au collège pendant cinq ans. Je suis très chanceux d'avoir reçu une bourse de l'Université de Colombie-Britannique. Mais, là encore, une fois que j'ai reçu mon diplôme, j'avais l'impression d'être intimidé par mon employeur, non seulement à cause de mes certificats, mais à cause de mon apparence. Qu'est-ce que fera une accréditation ou une nouvelle accréditation dans ce cas?

M. Lewycky: À la page 4 de votre mémoire, vous avez parlé des modèles que vous trouvez acceptables, comment peut-on les améliorer? Par exemple, vous parlez du Comité pour la justice raciale, et des modèles dans la ville de Vancouver et dans les commissions scolaires. Pensez-vous à des façons précises par lesquelles on peut renforcer ces modèles?

M. Aulak: Oui. Dans les écoles par exemple, comme l'a dit mon ami, si on introduisait des textes où on ne parle pas tant de Mickey Mouse et d'autres choses qui ne sont pas importantes, et si on mettait l'accent sur le multiculturalisme dès le début, dès la maternelle, qui sont les Sikhs, qui sont les Japonais, qui sont les Chinois... Je ne parle pas d'enlever l'imaginaire, mais on peut introduire les réalités de nos valeurs

Mr. Aulak: Yes. In schools, for example, as my friend said before, if textbooks are introduced in the schools where there is not basically more emphasis on teddy bears and Mickey Mouse and so on; rather, if there is more emphasis on teaching multiculturalism right from the beginning, from kindergarten—who are the East Indians, who are the Sikhs, who are the Japanese, who are the Chinese... Maybe not taking away

[Text]

their imagination about the teddy bears and Mickey Mouse, but a simple introduction in the beginning classes and then depicting the realities of their lives, their values and their customs would help educate the whole society.

Mr. P. Singh: I would tell the hon. member that in one very recent case a girl who had a degree from one of the universities in India came and applied for an examination and she was refused even to appear for the test. Although she was qualified and she was even prepared to take the necessary test, she was refused. Even the money she had sent for the examination was returned to her saying that that particular college is not recognized by them. But when there is a test there is no question of the college being recognized. You come up to a certain standard. Otherwise, what is the test for?

Dr. M. Singh: May I just add one short comment?

In the case of the school system, I have been closely associated with the advisory committee which was appointed to deal with problems of racism in the Vancouver School Board. One of the problems that needs consideration is improvement of textbooks in the fields of social sciences and history. They contain a lot of literature that is prejudicial to minorities and misrepresents facts.

Here the federal government could perhaps take the initiative in setting up a committee of some educators in co-operation with some of the provincial governments and announcing awards to authors who may come forward with revised textbooks in the fields of the social sciences and history that could be adopted instead of the existing ones.

In the case of the police, two things could be done. One is to have workshops on multiculturalism, including programs on visible minorities in the schools—training schools for the RCMP, for example, just a half-day or a one-day workshop on multiculturalism. Similarly, in the case of the provincial police you could have workshops in the schools. In the case of people who are already in service we could have orientation workshops. I myself participated in one of the orientation workshops with the RCMP at the invitation of the police chief of the RCMP. It helps both ways: it gives them a better idea of the problems of the community and it improves their relations with the community.

Another thing which could be suggested is that—we have police boards to deal with various problems with the police—if you could have some representatives belonging to the minorities on those police boards it could improve matters somewhat.

Another thing which could be done is to increase the representation of minorities on the police force so the problems of communication could improve and there would be better understanding.

Thank you, sir.

The Chairman: Thank you.

I see that Mr. Veillette has a short supplementary.

M. Veillette: C'est une très courte question. Je sais que dans votre pays d'origine ou encore, ici, vous avez des pratiques religieuses. Si quelqu'un, comme moi par exemple, voulait

[Translation]

et nos coutumes dès le début et de cette façon, nous enseignons à toute la société.

M. P. Singh: J'aimerais dire à l'honorable député que récemment il y a eu le cas d'une jeune fille qui était diplômée d'une université en Inde. Elle a posé sa candidature à une épreuve et elle a été refusée à l'épreuve. Elle était qualifiée, elle était prête à subir l'épreuve, et elle a été refusée. Même l'argent qu'elle avait envoyé pour l'épreuve lui avait été retourné et on lui a dit que ce collège n'est pas reconnu. Mais quand il y a une épreuve, il ne s'agit pas de la reconnaissance d'un collège. On doit atteindre un certain niveau. Autrement, à quoi sert l'épreuve?

M. M. Singh: Pourrais-je ajouter un bref commentaire?

En ce qui concerne le système scolaire, je suis associé de très près au comité consultatif sur les problèmes de racisme de la Commission scolaire de Vancouver. Il faut améliorer les textes dans les domaines des sciences sociales et de l'histoire. Il y a beaucoup de littérature qui porte préjudice aux minorités et qui déforme les faits.

Le gouvernement fédéral peut prendre l'initiative en établissant un comité en collaboration avec les gouvernements provinciaux. On peut attribuer des prix aux auteurs qui présentent des textes révisés dans les domaines des sciences sociales et de l'histoire avec lesquels on peut remplacer les textes actuels.

Dans le cas de la police, on peut faire deux choses. On peut avoir des ateliers sur le multiculturalisme, y compris des programmes sur les minorités visibles dans les écoles, des programmes de formation dans la GRC, par exemple, d'une demi-journée ou d'une journée sur le multiculturalisme. On peut faire la même chose pour la police provinciale, c'est-à-dire des ateliers dans les écoles. Dans le cas des personnes qui sont déjà dans ces services, nous pourrions avoir des ateliers d'orientation. J'ai participé moi-même à un atelier d'orientation avec la GRC, à l'invitation du chef de police de la GRC. Ces ateliers aident de deux façons: ils donnent à la police une meilleure compréhension des problèmes de la collectivité, et ils améliorent les relations avec la collectivité.

Nous avons des commissions de police pour traiter des divers problèmes de la police, et nous suggérons de nommer des représentants des groupes minoritaires à ces commissions de police pour améliorer les choses.

On peut aussi augmenter la représentation des minorités dans les forces de police afin que les problèmes de communication et de compréhension s'améliorent.

Merci, monsieur.

Le président: Merci.

Monsieur Veillette a une courte question supplémentaire.

Mr. Veillette: It is a very short question. I know that in your country of origin and here as well that you have religious practices. If someone, like me for example, wanted to go to one

[Texte]

assister à l'une de vos cérémonies religieuses, pouvez-vous nous dire quelles sont les pratiques que vous, vous suivez, lorsque vous entrez dans le temple., dans votre église?

• 1505

Mr. Aulak: Yes, to enter our temples . . .

Mr. P. Singh: There was a group of teachers who had come to the Akali Singh Sikh Temple and the whole procedure was explained to them. In fact, I already have some tapes on that matter and we could save some time. I will be able to send you some tapes, which you can hear in English, and also the background of why we have the different rituals and the ceremonies.

Everybody is free to go to the Sikh temple. Actually, that is the house of God because it not only provides you with shelter but it also provides you with food and gives you some material for your spirit to assimilate and be a better citizen of this great world.

Mr. Aulak: I may add that the practice is that you have to take your shoes off, which is a hygienic factor, wash your hands, cover your head and enter the premises where the holy scriptures are placed. These are very simple practices or traditions.

M. Veillette: Supposons que j'assiste à vos cérémonies religieuses et que je refuse de me laver les mains et d'enlever mes souliers. Qu'est-ce qui m'arrive?

Mr. Aulak: We are not checking everybody to wash their hands, but of course we would request you to remove your shoes. These are the traditions and practices. We do not allow shoes inside. You can take your shoes outside in the kitchen area, but where the prayers are held we do not allow people to go with shoes.

M. Veillette: C'est dire que si je n'enlève pas mes chaussures, je dois sortir du temple?

Mr. Aulak: Not the entire temple, but the worship area.

An hon. Member: The area where you worship.

Dr. M. Singh: May I just reply to Mr. Veillette? Even if you visit a Japanese house in Tokyo, let alone a Sikh temple, you have to remove your shoes before you are allowed inside. This is a tradition. Even in Thailand, the moment you want to enter the house you have to take off your shoes.

Thank you, sir.

Le président: Une autre question, monsieur Veillette?

M. Veillette: Voici où je veux en venir. Moi, je n'ai pas l'habitude d'enlever mes chaussures, de me laver les mains, de me plier à votre culture. J'ai l'impression que c'est un peu un genre de discrimination. Si je veux assister quand même à une cérémonie religieuse, je me sens un peu victime de discrimination, parce que je n'ai pas l'habitude d'enlever mes chaussures et de me laver les mains quand je vais à l'église.

Mr. P. Singh: May I ask the hon. member, does he sleep with his shoes on in bed?

M. Veillette: Ce n'est pas dans ma culture.

[Traduction]

of your religious ceremonies, could you tell us what the practices are which you follow when you enter into the temple, or enter into your church?

M. Aulak: Oui, pour entrer dans nos temples . . .

M. P. Singh: Il y a eu un groupe d'enseignants qui sont venus au temple Akali Singh Sikh et toute la procédure leur a été expliquée. J'ai des bandes enregistrées sur la question que nous pouvons vous envoyer. Je pourrais vous envoyer des bandes en anglais, ainsi qu'un document sur nos rituels et nos cérémonies.

Tout le monde peut entrer dans un temple sikh. C'est vraiment la maison de Dieu car elle fournit non seulement l'abri, mais la nourriture et quelque chose pour votre esprit, afin de devenir meilleur citoyen de ce monde.

M. Aulak: Il faut ajouter qu'on doit enlever ses souliers, ce qui est quelque chose d'hygiénique, se laver les mains, se couvrir la tête, et entrer dans la salle où sont placées les Écritures saintes. Ce sont des pratiques ou des traditions très simples.

Mr. Veillette: Let us suppose that I go to your religious ceremonies and I refuse to wash my hands and take off my shoes. What would happen?

M. Aulak: Nous ne faisons pas une vérification des mains, mais nous vous demanderions d'enlever vos souliers. Ce sont nos traditions et nos pratiques. Nous ne permettons pas les souliers. Vous pouvez porter vos souliers dans la cuisine, mais nous ne permettons pas aux gens de porter des souliers dans l'endroit où il y a des prières.

Mr. Veillette: That means that if I do not take off my shoes, I have to leave the temple?

M. Aulak: Pas l'édifice, mais l'endroit consacré au culte.

Une voix: L'endroit consacré au culte.

M. Singh: Puis-je donner une réponse à M. Veillette? Si vous visitez une maison japonaise à Tokyo, qui n'est pas un temple, il faut enlever ses souliers avant d'entrer. C'est la tradition. Même en Thaïlande, il faut enlever ses souliers quand on veut entrer dans une maison.

Merci, monsieur.

The Chairman: One last question, Mr. Veillette.

Mr. Veillette: This is my point. It is not my custom to remove my shoes, to wash my hands, to bend to your culture. I have the impression that this is somewhat discriminatory. If I still want to attend a religious ceremony, I feel somewhat discriminated against, because it is not my custom to remove my shoes and to wash my hands when I go to church.

M. P. Singh: Pourrais-je demander à l'honorable député s'il se met au lit avec ses souliers?

Mr. Veillette: It is not part of my culture.

[Text]

Mr. Aulak: This is also a part of our culture and, because culture is a part of the religion, this is part of the religion as part of the culture. We do not take shoes.

As I mentioned, we would not try to encounter but would simply politely plead with you that this is the practice. Since you have taken the interest and time to come out and visit us or visit the temple, the holy place, these are the practices. I believe nobody has thrown anybody out and nobody has turned away without removing their shoes and refused to enter the Sikh temple.

Le président: Merci, monsieur Veillette.

Gentlemen, thank you for the information you have brought to us, the brief that you had forwarded earlier and the statement, a copy of which we have in writing as well. I would thank you for that and for the answers you have put to the questions. They will assist us in putting together our recommendations and the report that we are ultimately committed to write.

Mr. Aulak: Thank you very much.

• 1510

The Chairman: Can I call on the Khalsa Diwan Society, please.

Gentlemen, welcome to our hearings. We have the brief, which has been circulated and read by the members. I would invite you to concentrate your remarks this afternoon, if you will, on the recommendations particularly and on the models that you would want to bring to us for consideration and to afford us the opportunity for a question-and-answer period towards the end of the presentation. Thank you.

Mr. Mota Singh Jheeta (President, Khalsa Diwan Society): Thank you very much, Mr. Chairman and members. I would like to be very brief on our submission. As you all know, our submission is very brief to begin with, and it is my feeling that I would like to see the members present here in the hall also take advantage of knowing what we have said in the brief so I would like to conclude it as soon as possible.

The Sikhs, the dominant majority of approximately 250,000 people from India, are the most visible minority in Canada and have been residing among 70 other different cultural and ethnic communities, positively contributing, but facing gross discrimination, especially in the past from the Anglo-Saxon side.

We must point out and inform right from the beginning that we the Sikhs, along with other people from India, are being wrongly and mistakenly described and named as Hindus by many of the ignorant, and little or no effort is made to rectify the mistakes. Our 500-year-old Sikh religion, initiated by our first Guru, our teacher Nanak Dev Ji, and finally completed and shaped decoratively and with dignity by our tenth Guru, teacher, Gobind Singh Ji, had to pass through tumultuous periods by facing oppression, suppression, killings and crusades and martyrdoms at the hands of rulers of India but came out of those gruesome times successfully and in a dignified way by strengthening our identity, religion, five sacred symbols always

[Translation]

M. Aulak: C'est dans notre culture, et puisque la culture fait partie de la religion, c'est donc ma culture et ma religion. Nous ne portons pas de souliers.

Comme je l'ai mentionné, nous ne ferions pas une confrontation, nous vous dirions tout simplement que c'est notre pratique. Puisque vous avez montré de l'intérêt et que vous avez pris le temps de venir nous visiter dans le temple, ce sont nos pratiques. À ma connaissance, personne n'a été jeté dehors, et personne n'a refusé d'enlever ses souliers avant d'entrer dans le temple sikh.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

Messieurs, je vous remercie des renseignements que vous nous avez donnés, de votre mémoire que vous nous avez soumis antérieurement, et de la déclaration dont nous avons aussi une copie par écrit. Je vous remercie aussi pour les réponses que vous avez données aux questions. Ces renseignements nous aideront dans nos recommandations et dans le rapport que nous devons écrire.

M. Aulak: Merci beaucoup

Le président: La *Khalsa Diwan Society*, s'il vous plaît.

Messieurs, je vous souhaite la bienvenue. Nous avons le mémoire, qui a été distribué et lu par les membres. Nous vous demanderions de concentrer vos commentaires sur les recommandations et sur les modèles proposés, et nous aurons ensuite l'occasion de poser des questions. Merci.

M. Mota Singh Jheeta (président, Khalsa Diwan Society): Merci beaucoup, monsieur le président, honorables députés. Je serai très bref. Comme vous le savez, notre présentation est très courte, et j'aimerais la lire afin que les membres qui sont ici aujourd'hui puissent savoir ce que nous avons dit.

Les Sikhs, majorité dominante d'environ 250 000 personnes en Inde, sont, par contre, la minorité la plus visible au Canada. Ils habitent parmi 70 autres collectivités culturelles et ethniques. Ils font une contribution positive, mais ils font face à une discrimination lourde, surtout, dans le passé, du côté anglo-saxon.

Il faut dire dès le début que nous, les Sikhs, et d'autres gens de l'Inde sommes décrits de façon erronée comme Hindous. Très peu d'efforts sont faits pour rectifier cette erreur. Notre religion sikh est vieille de 500 ans, et a été établie par notre premier gourou, notre maître Nanak Dev Ji, et elle a été complétée et dotée de dignité par notre dixième gourou, le maître Gobind Singh Ji. Nous sommes passés par des périodes d'oppression, de suppression, de meurtres, de croisades et de martyre aux mains des souverains de l'Inde. Nous avons réussi à survivre avec dignité par le renforcement de notre identité, notre religion, et par les cinq symboles sacrés qui sont portés

[Texte]

intactly worn by the Singhs, and Sikh values. Thousands of Sikhs fought and sacrificed themselves for the maintenance of the Sikh religion.

“Singh” and “Kaur” are honorific titles bestowed by our tenth guru which are distinctively different from other people and religions of India. Singh—lion—is a suffix for the Sikh male, and Kaur—princess—is a suffix for the Sikh female after being ceremoniously baptized according to our Sikh religion. The Sikhs do not believe in any thought except the holy scriptures, called *Sri Guru Granth Sahib*, and the teachings of 10 gurus.

The Sikhs have their own spiritual and temporal centres at Amritsar, Punjab, India. The religious body known as Shiromani Gurdwara Parbandhak Committee and the temporal known as Sri Akal Takhat Sahib, Amritsar . . .

The Sikhs, and no one else, wear five ceremonial symbols: unshorn hair, turban worn over them; comb in the hair; sword; bracelet; and a special type of underwear.

Marriage, death, and other joyous occasions have Sikh ceremonies performed according to our holy scriptures and teachings. Our customs, values, total culture and belief system and way of living are entirely different from the Hindus and Muslims. Thus, the Sikhs have their own religion and their own identity.

If the mass media, educational and other institutions and government agencies are not prepared and keen to learn about us, then it can be assumed that the social system and its organs are not serious or determined to develop true multiculturalism and multiracialism, let alone removing and eradicating other built-in racially discriminatory ideas and policies.

Our religion teaches us the fatherhood of God and the brotherhood of mankind, and our daily prayers enjoin us to seek the universal welfare of the whole of mankind.

The International Covenant on Civil and Political Rights of 1966, Article 19, states:

... to law shall prohibit any discrimination and guarantee to all persons equal and effective protection against discrimination on any ground such as race, colour, sex, language, religion, political and other opinion, national or social origin, property, birth or other status.

It is the state's responsibility to provide that, but in many cases—especially in the case of turban-wearing, our sacred sword, and oaths in law courts . . . —we are encountering discrimination and racist, anti-religious attitudes. Antipathy and discrimination are quite obvious against the turban-bearing Sikhs, from recruitment to promotions. These discriminatory, anti-religious practices are prevalent in work situations where the turbaned Sikhs are asked and forced . . . —or threatened to be fired—to shave and/or wear helmets over the turbans, which is against our belief system and religious practices.

The federal and provincial governments should step in and exempt the Sikhs from this helmet-wearing, as has been done in England.

[Traduction]

par les Singhs, et les valeurs sikhs. Des milliers de Sikhs ont lutté et se sont sacrifiés pour le maintien de leur religion sikh.

Les titres «Singhs» et «Kaur» sont des titres honorifiques qui ont été donnés par notre dixième gourou. Ces titres sont différents de tous les autres peuples et religions de l'Inde. Singh qui veut dire lion est un suffixe pour l'homme sikh, et Kaur qui veut dire princesse est un suffixe pour la femme sikh. Ces titres sont donnés après le baptême selon notre religion. Les Sikhs ne croient que dans les Ecritures saintes qui sont appelées «Sri Guru Granth Sahib», et les enseignements des dix gourous.

Les Sikhs ont leurs temples spirituels à Amritsar, au Punjab, en Inde. Leur corps religieux s'appelle le Comité Shiromani Gurdwara Parbandhak et le corps temporel s'appelle Sri Akal Takhat Sahib, à Amritsar . . .

Les Sikhs, et personne d'autre, portent cinq symboles: les cheveux non coupés et le turban, le peigne dans les cheveux, l'épée, le bracelet et un sous-vêtement spécial.

Le mariage, la mort et d'autres occasions de fête sont célébrées selon les Ecritures et les enseignements sikhs. Nos coutumes, nos valeurs, l'ensemble de notre culture, de nos croyances, et de notre façon de vivre sont complètement différents des Hindous et des Musulmans. Les Sikhs ont donc leur propre religion et leur propre identité.

Si les médias, les institutions scolaires et autres, et les agences gouvernementales ne sont pas prêts à apprendre sur nous, on peut présumer que le système social n'est pas sérieux, n'est pas anxieux de développer un vrai multiculturalisme et un vrai système multiracial, sans parler de l'élimination des idées et des politiques discriminatoires.

Notre religion nous parle de Dieu notre père, et de l'homme notre frère, et dans nos prières nous cherchons le bien-être universel de l'ensemble des hommes.

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966, article 19, dit qu'il faut

... interdire toute discrimination et garantir à tous une protection égale et efficace contre la discrimination basée sur la race, la peau, le sexe, la langue, et la religion, la politique, l'origine nationale ou sociale, la propriété, la naissance ou autre statut.

C'est la responsabilité de l'État de nous fournir une protection, mais souvent, surtout quand il s'agit de notre turban, de notre épée sacrée, des serments dans les cours, nous faisons face à la discrimination et aux attitudes racistes et antireligieuses. L'aversion et la discrimination contre les Sikhs qui portent des turbans sont évidentes, qu'il s'agisse de recrutement ou de promotion. Ces pratiques discriminatoires et antireligieuses prédominent dans le domaine du travail où les Sikhs qui portent le turban, sont obligés, sous peine d'être renvoyés, de se raser ou de porter des casques de sécurité sur les turbans, ce qui est contre nos croyances et nos pratiques religieuses.

Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent intervenir et exempter les Sikhs de porter ce casque, comme on l'a déjà fait en Angleterre.

[Text]

Many barriers have been created to restrict the entry of landed immigrants and Sikhs to enter in various employments. Few of our members in certain jobs are insignificant and it turns out to be tokenism. Our highly educated and skilled people are refused jobs by preposterously stating that they are too qualified or under qualified, and if no excuse is available then are told that they have less or lack of Canadian experience. How can one gain Canadian experience without working in Canada? Our trained engineers, lawyers, geologists, educationists and teachers are forced to go into menial—though in our religion none is menial, but it is mentioned in this country's context—low-paid, unskilled manual jobs. The brain which can be best utilized for the country is wasted due to racist and racist attitudes and discriminatory behaviour.

This cost-free brain asset is being destroyed in sweat labour. All this is due to past colonial and conscious white superiority ideology, along with the past racist hand-over, the Canadian racist immigration policies.

We are also of the firm opinion that our literate and educated people meet far more deep and subtle racial and religious discrimination than any other section and any other community. Even the compensation board is not immune from this regarding our turban and injuries.

• 1515

Graduates, post-graduates, trained teachers and lecturers are completely ignored and rejected by the employers, employment agencies and even universities and government ministries in the name of marks, divisions and subjects. Degrees being recognized by Ontario are rejected by British Columbia, etc. This is gross injustice and must be rectified on the pattern of Britain. The British Department of Education and other government agencies enlisted and recruited them. Then they were asked to undergo intensive and extensive re-orientation courses and programs. These assets can be fully utilized and employed by changing rules and attitudes. Equal job opportunities are being denied.

Our people also face racial slurs and discrimination regarding our religious sword, especially in air flights, medical professional services, and even sometimes on the buses. The sacred sword, which is one of the five Ks, as mentioned above, cannot be taken off; but the Sikhs are compelled to take them off or not go into those situations. We have not heard if any baptised Sikh has used his sacred body-wearing sword for criminal or non-religious purposes. Thus, even travel is not allowed unmolested and undisturbed.

We are also facing either bureaucratic or discriminatory behaviour from the Department of Justice as our holy scriptures are being kept in law courts and at the time of taking oaths are being brought into court rooms to swear upon them. Our religious sacred scriptures must not be kept and brought into the court rooms, and no Sikh is permitted to swear by them.

These practices injure our feelings and are considered tantamount to sacrilege. We have approached the office of the

[Translation]

Il y a beaucoup de barrières en ce qui concerne l'accès aux emplois pour les immigrants et les Sikhs. Très peu de nos membres figurent dans certains emplois, et ce n'est que symbolisme. Nous nous voyons refuser des emplois en nous faisant dire que nous sommes trop qualifiés ou pas assez, et s'il n'y a pas d'excuse toute prête, on nous dit que nous avons moins d'expérience canadienne. Comment pourrions-nous acquérir de l'expérience canadienne sans travailler au Canada. Nos ingénieurs, avocats, géologues, enseignants et académiciens, sont obligés de travailler dans des emplois non spécialisés. Même si aucun travail n'est servile selon notre religion, je le mentionne dans le contexte de ce pays. Nos capacités sont gaspillées dû à des attitudes racistes et à un comportement discriminatoire.

Notre intelligence qui ne coûte rien, est détruite par le travail non spécialisé. Cette attitude est basée sur l'idéologie de la supériorité blanche et sur les politiques racistes de l'immigration canadienne.

Nous sommes convaincus que nos gens ensuite rencontrent beaucoup plus de discrimination raciale et religieuse que n'importe quel autre secteur et n'importe quelle autre collectivité. La Régie de l'assurance n'est pas exempte de discrimination contre notre turban et des blessures.

Les diplômés universitaires, les détenteurs de doctorat, les enseignants qualifiés restent entièrement ignorés et se font rejeter par les employeurs, par les centres d'emploi et même par les universités et les ministères gouvernementaux, sous prétexte de notes, de sujets et de matières. Les diplômes honorés en Ontario sont rejetés en Colombie-Britannique, etc. Cela constitue une grave injustice qui doit trouver remède sur le modèle britannique. Le ministère de l'Éducation britannique et d'autres organismes gouvernementaux recrutent ces diplômés et leur demandent ensuite de suivre des cours de recyclage intensifs. Il suffit de changer les règles et les attitudes pour tirer pleinement parti de ce personnel qualifié à qui l'on refuse aujourd'hui l'égalité des chances devant l'emploi.

Nous nous heurtons à l'insulte et à la discrimination raciale à cause de nos épées cérémoniales, particulièrement dans les transports en commun, avions et autobus, et dans les centres de soins médicaux. L'épée cérémoniale, qui est l'un des cinq symboles, comme je l'ai déjà dit, ne doit jamais s'enlever mais on oblige les Sikhs à le faire dans des situations de ce genre. Je n'ai jamais entendu parler d'aucun Sikh qui aurait fait un usage criminel ou non religieux de son épée. Ainsi, on ne nous laisse même pas voyager tranquillement, sans nous molester.

Nous nous heurtons également à l'attitude bureaucratique et discriminatoire du ministère de la Justice qui entrepose un exemplaire de notre Livre saint dans les cours de justice et qui nous fait prêter serment dessus. Nos livres religieux sacrés ne doivent pas être introduits dans une cour de justice et aucun Sikh n'est autorisé à jurer sur eux.

Ces pratiques sont offensantes et sacrilèges à nos yeux. Nous avons contacté le procureur général de Colombie-Britannique

[Texte]

Attorney General of British Columbia and the Minister of Justice and the Attorney General of Canada and requested them to issue a special circular to their jurisdictions to return the holy scriptures of the Sikhs, Sri Guru Granth Sahib, to the Khalsa Diwan Society, Vancouver, the pioneer organization of the Sikhs in North America, or to the nearest Sikh temple in the area. But so far nothing has come out of it.

Here, members of the panel, I would like to emphasize that this would be good news for the community and we will feel very much more comfortable when this case is resolved. We have been given the smallest encouragement by the Attorney General of British Columbia. He has assured us that he will give full consideration to this matter if the matter is brought to him in a unified way. We hope the authorities will pay immediate attention to this most important issue of the Sikh community in Canada. The Sikhs can affirm in the court, but oath on the scriptures is totally prohibited. To create harmonious relations the Department of Justice must take our religious injunctions, belief systems and values into consideration.

Our community is also the victim of racial abuse, stereotyping and even racial violence. Sometimes our elderly people are attacked, pushed around and kicked by the white hoodlums. There is a feeling in the community that the police do not hear our complaints and handle our cases as seriously and efficiently as they do for the white community. The police may be under much burden and stress and may not be trained to be responsive to minority community needs and values. The nature and structure of police training and courses must be in accordance with the actual composition of the multicultural and multi-racial community. Service courses must be conducted by keeping in view the local visible minorities. Police and ethnic community race relations committees composed of grassroot people should be formed.

We have close liaison with two police officers of the area to foster better and harmonious race relations and mutual understanding. We not only invite the police and other departments to our various religious functions, we also invite various school parties and hold our Gurdwara or temple as an open house for the neighbouring non-Sikh community at large. This has paid us in a positive way.

Further salient gross racialism practiced against us is in the field of the immigration of fiancés or fiancées from India. The past biased and racist immigration laws have been amended, but the policies are being practiced in the same way. Immigration officers have immense discretionary powers and those powers and the interpretation of immigration laws are racially exercised against us when 99% of the sponsored applications of fiancés or fiancées are being rejected in New Delhi. The most common reply in such cases is that it seems to be a marriage of convenience. For fear of rejection, some of our parents take their girls or boys to India to perform the religious ceremony of marriage and then apply for immigration to Canada. This is done at the cost of time, money, and mental strain. They dread the rejection. If the sponsor is not a Canadian citizen, then no appeal is allowed in the case of rejection of the application.

[Traduction]

et le ministre de la Justice et le procureur général du Canada pour leur demander de distribuer une circulaire spéciale dans leurs juridictions, afin que l'on rende le Livre saint des Sikhs, le *Sri Guru Granth Sahib*, à la société Khalsa Diwan de Vancouver, l'association pionnière des Sikhs en Amérique du Nord, ou bien au temple sikh le plus proche. Mais rien n'a été fait jusqu'à présent.

Je souligne, messieurs les membres du Comité, que ce serait là une très bonne nouvelle pour notre communauté qui se sentira beaucoup plus à l'aise lorsque cette affaire sera résolue. Le procureur général de Colombie-Britannique nous a donné un tout petit encouragement en nous assurant qu'il étudierait la question de près si on lui soumet une proposition cohérente. Nous espérons que les autorités prêteront immédiatement attention à cette question cruciale aux yeux de la communauté sikh du Canada. Les Sikhs peuvent prêter serment, mais il est tout à fait interdit de jurer sur le Livre saint. S'il veut établir des relations harmonieuses, le ministère de la Justice doit tenir compte de nos obligations religieuses, de nos valeurs et de nos croyances.

Notre communauté est également victime d'abus et de stéréotypes raciaux et même de violence raciale. Nos vieillards se font attaquer, bousculer et piétiner par des voyous blancs. Nous avons le sentiment que la police ne s'occupe pas de nos plaintes avec autant de sérieux et de rapidité que de celles des Blancs. La police est peut-être surchargée de travail et n'a pas été formée à répondre aux besoins et aux valeurs des communautés minoritaires. Il faut que la nature et l'organisation de la formation policière et des cours reflètent la composition effective de notre société multiculturelle et multiraciale. La formation doit tenir compte des minorités visibles locales. Il faudrait mettre sur pied des comités des relations raciales composés de membres des communautés ethniques et de représentants de la police.

Nous sommes en relation étroite avec deux agents de police locaux afin de promouvoir une meilleure compréhension et des relations raciales harmonieuses. Nous invitons non seulement la police et d'autres autorités à nos diverses fonctions religieuses, mais également divers groupes scolaires et nous ouvrons notre temple ou *Gurdwara* à tous les non-Sikhs du quartier. Nous en avons retiré des résultats positifs.

Une autre forme grossière de racisme à laquelle nous nous heurtons concerne l'immigration de nos fiancés ou de nos fiancées venant d'Inde. L'ancienne loi d'immigration raciste a été amendée, mais les mêmes règles continuent à être appliquées de la même façon. Les agents d'immigration jouissent de pouvoirs discrétionnaires immenses et s'en servent pour interpréter la loi de façon raciste, rejetant à New Delhi 99 p. 100 des demandes d'immigration parrainées soumises par les fiancés. Dans la plupart des cas, la raison invoquée est qu'il s'agirait d'un mariage de convenance. Par crainte de ce refus, certains de nos parents emmènent leurs garçons ou leurs filles en Inde pour y tenir leur cérémonie religieuse du mariage avant de demander le visa d'immigrant. Cela coûte beaucoup de temps et d'argent, sans parler de la tension morale. Ils craignent le refus, d'autant plus que si le parrain n'est pas un

[Text]

These painful and gruesome racial practices are done at the cost of our dignity, identity, and emotions and must be eliminated forthwith. Otherwise, the community will lose all confidence and this will lead to alienation and a wider gulf of suspicion and misunderstanding.

• 1520

To eradicate racism and all types of discrimination in the sphere of human rights, the federal and provincial governments have been quite mild and have not shown the will and determination. The laws are toothless; the administrative machinery dilly-dallies. In British Columbia, human rights are being slaughtered.

Toughen the laws against racism and discrimination and enact laws making racism a criminal offence. Provisions should be made in the Criminal Code to severely punish racially motivated criminals, including juveniles. Judges should be required to impose maximum sentences in such cases as a deterrent to similar crimes.

To save space and time, we have avoided detailing actual incidents and happenings of racism and discrimination, but we have generalized about the issues.

Our society represents over 20,000 registered voters. Established in 1906, it has not only represented the Sikhs but every member of the East Indian community. We are again thankful to the committee for giving us this chance to present our brief.

If you have any questions about our brief, we will be willing to answer your questions. With me is Mr. Kalsi, a chartered engineer, and Mr. Sandhu, past president of the society and a qualified mechanical draftsman. Thank you very much.

The Chairman: Thank you, gentlemen.

My first questioner is Mr. Veillette.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Le Comité a pour mandat de se sensibiliser aux problèmes et surtout de trouver des solutions. Les témoins précédents m'ont expliqué les coutumes en ce qui concerne les leurs cérémonies religieuses. On m'a expliqué qu'il fallait que j'enlève mes souliers et que je me lave les mains. Est-ce qu'il ne serait pas possible de trouver un compromis dans tout cela et dire: Moi, j'accepte d'enlever mes souliers, de me laver les mains, et vous, de votre communauté, vous acceptez de porter le casque de sécurité par-dessus votre turban? C'est tout simplement un compromis que je vous suggère. Est-ce que vous seriez d'accord?

Mr. Jheeta: Well, this is a very good question. I would like to emphasize fully on this. First of all, Mr. Chairman, we do not agree or compromise to wear a helmet over the turban. This will be the last compromise done by our people or the

[Translation]

citoyen canadien, aucun appel ne peut être interjeté contre le rejet de la demande.

Ces pratiques raciales douloureuses et cruelles sont aux dépens de notre dignité, de notre identité et de nos sentiments et doivent être éliminées immédiatement, faute de quoi notre communauté perdra toute confiance et se sentira aliénée, élargissant encore le fossé de la méfiance et de l'incompréhension.

Les gouvernements fédéral et provinciaux se sont montrés très tièdes et timorés dans la lutte contre le racisme et toutes les formes de discrimination en matière de droits de la personne. Les lois manquent de mordant, la machine administrative traîne. En Colombie-Britannique, les droits de la personne sont massacrés.

Il faut renforcer la législation contre le racisme et la discrimination et ériger le racisme en infraction criminelle. Il faut inclure dans le Code criminel des dispositions punissant sévèrement les criminels agissant par motivation raciste, y compris les délinquants juvéniles. Les juges devraient être tenus d'imposer la peine maximale dans les cas de ce genre afin de dissuader la répétition de ces actes.

Pour économiser du temps et de la place, nous n'avons pas inclus dans notre mémoire le récit d'incidents et d'actes de racisme et de discrimination et nous nous sommes contentés d'en traiter de façon générale.

Notre société représente plus de 20,000 électeurs inscrits. Fondée en 1906, elle ne représente pas seulement les Sikhs, mais également tous les membres de la communauté indienne. Nous remercions encore une fois le Comité de l'occasion qu'il nous a donnée de présenter notre mémoire.

Si vous avez des questions, nous nous efforcerons d'y répondre. Je suis accompagné de M. Kalsi, ingénieur certifié, et de M. Sandhu, ex-président de la Société et dessinateur industriel qualifié. Je vous remercie.

Le président: Merci, messieurs.

Le premier intervenant sera M. Veillette.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

The mandate of the committee is to get to know about the problems and mainly, to find solutions. Previous witnesses have explained their customs regarding their religious ceremonies. Some have explained that they had to take off their shoes and to wash their hands. Would it not be possible to find a compromise in all of this and to say: I accepted to take off my shoes, to wash my hands and so on and you, in your community, you will accept to wear a hard hat over your turban? I would simply suggest a compromise. Would you agree to that?

M. Jheeta: C'est une excellente question et je tiens à y répondre pleinement. Tout d'abord, monsieur le président, nous ne pouvons pas accepter de porter un casque par-dessus le turban. C'est la toute dernière chose que les Sikhs puissent

[Texte]

Sikhs. This is not the intention and it cannot be done. Simply full stop. There would be nothing worn on top of the helmet.

In answer to your first question, about coming to the temple and removing shoes and washing hands, it is a good idea to wash your hands. God has given us a special sense that we should keep our hands clean. A monkey does not do it. He can eat anything. He has no time to think about it. The human being is the only animal that has the sense of understanding that we should wash our hands. Besides that, we eat with our hands. Sure, we use a fork and knife, but God gave us 10 forks—our 10 fingers. Practically every human being eats with them. We must keep them clean.

Removing the shoes is another part of our customs. This was all explained by the previous members of our community, and there is no compromise about it. This is part of practice. Covering the is also part of practice.

• 1525

I would say this to those who understand or know about the Old Testament in Christianity, the Testament of Judges: You remember when Moses went up on the hill and saw a bush burning; from that fire what Moses heard was: Moses, take off your shoes, you are now approaching the holy place. If some of you have not read the Old Testament, you should read it. They will find out. There is no compromising about this. These things are not created today. They are traditions. They come from ages ago and they keep on coming. They cannot be amended. I think your question is answered.

Mr. Daljit Singh Sandhu (Khalsa Diwan Society): May I add just a few things to this? People mix up two qualities of a man—what he performs outside and what he performs inside. The religious part is truly intact with the inside development.

Man has made outside difficulties—no doubt about this. He has reached the planets and he is discovering more and more planets. Unfortunately, he has lost his internal discovery, the religious teachings. These are the temples and the institutions where we get our internal knowledge, what is happening inside the body, how our feelings are affected, how we approach people and how we can create harmonious relations. This is what we are trying to do.

We are trying to read the feelings of the people and we are trying to compromise with them. When we want to compromise the religious practice with the outside world practice, I do not think we should be doing a justice to this, because that is purely devoted to our internal feelings. How do we feel about this? If we say okay, that is everybody's law at home... You give different instructions to your children... —do not do this, do not do that—but if you go to another family, he has a different pattern of life. I do not think this pattern should not be mixed up with the external performance, what we do in our daily life.

Mr. Veillette: Je dois dire, monsieur le président, que je respecte beaucoup leur religion. Si j'étais un jour invité à

[Traduction]

accepter, c'est tout simplement impossible. On ne peut rien porter sur le casque.

En ce qui concerne votre première question, le fait de se laver les mains et d'enlever ses chaussures au temple, c'est une bonne chose que de se laver les mains. Dieu nous a créé avec la notion de propreté des mains. Un singe ne se lave pas les mains, il mange n'importe quoi, il n'y pense pas. L'homme est le seul animal qui puisse savoir qu'il faut se laver les mains. Indépendamment de cela, nous mangeons avec les mains. D'accord, nous nous servons d'une fourchette et d'un couteau, mais Dieu nous a donné 10 fourchettes, n° 10 doigts. Pratiquement tous les êtres humains s'en servent pour manger, il faut donc les garder propres.

D'enlever ses chaussures est une autre de nos coutumes. Tout cela vous a été expliqué par les témoins précédents et il n'y a pas de compromis possible. C'est ce qui se fait. Il faut également se couvrir la tête.

Je dirais ceci à ceux qui comprennent ou connaissent l'Ancien Testament des chrétiens, le testament des juges: vous vous souvenez, lorsque Moïse est allé sur la montagne et a vu le buisson ardent, il a entendu une voix lui dire: Moïse, enlève tes chaussures, tu approches maintenant du lieu saint. Ceux d'entre vous qui n'ont pas lu l'Ancien Testament, vous devriez le faire, vous comprendrez. Il n'y a pas de compromis possible. Ces coutumes ne datent pas d'aujourd'hui, ce sont des traditions qui nous viennent du fond des âges et que l'on ne peut changer. Je crois avoir répondu à votre question.

M. Daljit Singh Sandhu (société Khalsa Diwan): Pourrais-je ajouter quelques mots à cela? Les gens confondent deux attributs de l'homme, ce qui lui est extérieur et ce qui lui est intérieur. La partie religieuse concerne l'élément intérieur.

L'homme a fait des découvertes extérieures, cela ne fait aucun doute. Il va sur les planètes et en découvre sans cesse des nouvelles. Malheureusement, il a perdu sa découverte intérieure, les enseignements de la religion. Ce sont les temples et les institutions où nous puisons notre connaissance interne, savons ce qui se passe dans notre corps, comment nos sentiments en sont affectés, comment nous appréhendons les autres et comment nous pouvons établir des relations harmonieuses. C'est cela que nous essayons de faire.

Nous essayons de déceler les sentiments des gens et nous essayons de nous y adapter. Par contre, on ne peut adapter la pratique religieuse au monde extérieur car celle-ci conserve exclusivement notre monde intérieur. Si nous disons, voilà une loi que tout le monde doit suivre à la maison... nous donnons des instructions différentes à nos enfants, leur disons de ne pas faire ceci, de ne pas faire cela mais les avertissons que s'ils vont dans une autre famille, ils trouveront un mode de vie différent. Il ne faut pas confondre les deux, la religion avec le monde extérieur, ce que nous faisons dans la vie de tous les jours.

Mr. Veillette: I must say, Mr. Chairman, that I have very much respect for their religion. If I were invited one day to a

[Text]

assister à une cérémonie religieuse de votre communauté, il me ferait plaisir d'enlever mes souliers et de me laver les mains.

Merci, monsieur le président.

Mr. Jheeta: Thank you very much. We would invite you. Sometime you should spare some of your precious moments and come and visit us in the temple. By the way, according to Sikh philosophy, every Sikh temple has four doors. Our scriptures do not only include the hymns of our gurus; They also include the hymns of Muslim saints and also the untouchables. It is the most modern religion. I am not here to praise it. I would also say that Sikhs do not believe in converting people; at the same time, I also ask if there is any other religion that is willing to compromise with others. Thank you.

The Chairman: Thank you, gentlemen.

Mr. Mitges, followed by Mr. Paproski.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

I was interested in the open-house concept—that you have made your temples available to the police and other departments and also to the neighbourhood. Have these been fairly well attended?

Mr. Jheeta: Yes. I would say almost every other week, if not every week, we have groups coming from the schools, primary schools and secondary schools. We even have groups from the universities, like principals and teachers. We even have groups coming from Japanese communities and Chinese communities to see what we are doing there.

We do not do anything that is funny. They come and learn about it. They come and learn in a positive way. We have friends in other communities as well, who regard our religion as being as good as their own.

• 1530

Mr. Mitges: Do you believe this is a good way to ameliorate relations not only between the minority groups but also the so-called majority groups in Canada? Has it helped in that respect?

Mr. Jheeta: Sure, I think so. The programs should be designed where we should mix and tell about each other and educate, and we will definitely learn more about others.

Mr. Mitges: Do you recommend this highly for other groups to do?

Mr. Jheeta: Yes.

Mr. Mitges: Thank you.

I noticed in your brief your reference to alleged marriages of convenience. In your opinion, how can this really be rectified?

Mr. Jheeta: This is again something that has been a part of our culture. There are no two ways about it, we have to believe what the parents say. As you know or may probably learn today if you do not know, most marriages in our community

[Translation]

religious ceremony in your community, I would very willingly take off my shoes and wash my hands.

Thank you, Mr. Chairman.

M. Jheeta: Je vous remercie. Nous vous inviterons volontiers. Vous devriez un jour nous consacrer quelques-uns de vos instants précieux et nous rendre visite au temple. À propos, selon la philosophie sikh, chaque temple a 4 portes. Nos Écritures ne comprennent pas seulement les hymnes de nos gourous, mais intègrent également les hymnes des Saints musulmans et des intouchables. C'est la religion la plus moderne, mais je ne suis pas venu ici pour la vanter. Mais j'ajoute aussi que les Sikhs ne cherchent pas à convertir les gens, mais je vous demande s'il existe d'autres religions qui acceptent de faire des compromis avec les autres. Merci.

Le président: Je vous remercie, messieurs.

Monsieur Mitges, suivi de monsieur Paproski.

M. Mitges: Je vous remercie, monsieur le président.

Je suis intéressé par ce concept de maison ouverte, vous avez dit que vos temples sont ouverts à la police et aux autres autorités, ainsi qu'aux habitants du quartier. Est-ce que les visiteurs sont nombreux?

M. Jheeta: Oui. Presque chaque semaine, nous avons des groupes d'élèves venant d'écoles primaires et secondaires. Nous avons même des groupes venant des universités, des doyens et des enseignants. Nous recevons même des groupes appartenant aux communautés japonaise et chinoise qui viennent voir ce que nous faisons.

Nous ne faisons rien de drôle. Ils viennent pour apprendre, dans un esprit positif. Nous avons aussi des amis dans d'autres communautés qui considèrent notre religion comme aussi valable que la leur.

M. Mitges: Croyez-vous que ce soit une bonne façon d'améliorer les relations, non seulement des groupes minoritaires entre eux, mais également avec ce que l'on appelle les groupes majoritaires du Canada? Est-ce que cela facilite les choses?

M. Jheeta: Je le pense, certainement. Les programmes doivent être conçus de telle façon à ce que les gens se retrouvent et en apprennent davantage l'un sur l'autre et nous-mêmes apprenons certainement beaucoup.

M. Mitges: Est-ce que vous recommanderiez cela comme un exemple à suivre par d'autres?

M. Jheeta: Oui.

M. Mitges: Je vous remercie.

J'ai remarqué dans votre mémoire que vous parlez des mariages de convenance. À votre avis, comment pourrait-on résoudre vos difficultés?

M. Jheeta: Cela encore une fois fait partie de notre culture. Il n'y a pas deux façons de faire, nous devons nous en remettre à nos parents. Comme vous le savez peut-être, ou comme vous l'aurez appris sinon aujourd'hui, la plupart des mariages dans

[Texte]

are arranged marriages by the parents. The parents who bring up their children so dearly, so lovingly, just cannot throw them away. Their statements are accurate and true and the Immigration Department should honour them.

Mr. Mitges: Just following along that question, has this applied to possibly second generation, third generation Sikhs? Is this strictly applied in their cases as well, the marriages and so on and so forth? Have they broken away from that custom?

Mr. Jheeta: Well, nothing is 100%. I would say 90% is accurate. It works well and there are very few divorces in our community. I would again mention that the Sikhs do not believe in the caste system. The Sikhs do believe to stay within their circle. A Sikh can marry another Sikh from the community and it is well acknowledged and it should be acknowledged according to the beliefs of the Sikhs. Our old system is dear to us, precious to us, and it has paid us in a positive way. It is the right way.

Mr. Mitges: You do not believe in intermarriages?

Mr. Jheeta: I do not condemn it, but I do not recommend it either.

Mr. Mitges: Does it happen?

Mr. Jheeta: It can happen. There may be 1%. It does happen, but I do not recommend it and I do not condemn it either. A Sikh would like to be a Sikh, that is it.

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: I believe you require two people to perform your religious ceremony in your temple. I had this problem in Edmonton, where an older Sikh, one of your religious people, was let into Canada, but the younger one was not let in because they thought he was going to come in and remain as a landed immigrant. This is now general policy across the Sikh community that there are two people to perform your ceremonies. Is this not right?

Mr. Khalsa: Not necessarily. Only one minister can perform the ceremony.

Mr. Jheeta: Maybe I should elaborate on this point. There is always one person who recites from the scriptures, then there is a group of missionaries who sing the same hymns. So the ceremony is performed by the priest with the help of the party of—it could be three, it could be two, but definitely three. They are the people who sing the same hymns when the marriage is performed and the couple circles around the scriptures, which is again part of the ceremony.

Mr. Paproski: What do you call these priests?

Mr. Jheeta: They are normally called Granthis or Granth Sahib.

Mr. Paproski: I wanted to ask you a question about your turbans. Are they tightly knit together? The reason I am asking you this is that if you are working where there is a lathe

[Traduction]

notre communauté sont arrangés par les parents. Les parents qui ont élevé avec tant d'amour leurs enfants ne peuvent pas simplement les jeter en pâture. Leurs déclarations sont exactes et vraies et le ministère de l'Immigration devrait les accepter telles quelles.

M. Mitges: Est-ce que cela est vrai également des Sikhs de deuxième et de troisième générations? Est-ce que leurs mariages sont également arrangés par les parents ou bien ont-ils tendance à abandonner cette coutume?

M. Jheeta: Rien n'est jamais acquis à 100 p. 100, mais c'est encore le cas à 90 p. 100. Cette façon de faire donne des bons résultats et on enregistre très peu de divorces dans notre communauté. Je précise encore une fois que les Sikhs ne croient pas au système de castes, simplement ils veulent rester entre eux. Un Sikh peut épouser n'importe quelle Sikh, c'est reconnu dans les croyances des Sikhs. Nous tenons à notre système ancestral, il nous est précieux et il nous donne de bons résultats. C'est la bonne façon.

M. Mitges: Vous ne croyez pas aux mariages mixtes?

M. Jheeta: Je ne les condamne pas, mais je ne les recommande pas non plus.

M. Mitges: Est-ce que cela arrive?

M. Jheeta: Cela peut arriver. Il y en a peut-être 1 p. 100. Cela arrive, mais je ne le recommande pas, ni ne le condamne non plus. Un Sikh veut rester sikh, c'est tout.

M. Mitges: Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie, monsieur Mitges.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Je crois que vos cérémonies religieuses nécessitent la présence de deux prêtres. J'ai rencontré ce problème à Edmonton où un vieux Sikh, l'un de vos prêtres, a été admis au Canada mais non son compagnon plus jeune car on pensait qu'il ne voudrait pas repartir. Est-ce une pratique générale chez les Sikhs, qu'il faille deux prêtres à vos cérémonies? Est-ce exact?

M. Khalsa: Pas nécessairement. Un prêtre seul peut célébrer la cérémonie.

M. Jheeta: Je vais essayer d'expliquer un peu. Il y a toujours une personne qui récite les Écritures en même temps qu'un groupe de missionnaires chantent les mêmes hymnes. La cérémonie est donc exécutée par le prêtre avec l'aide du chœur, qui est composé de deux ou de trois personnes au moins. Il y a donc le chœur qui chante les mêmes hymnes dans une cérémonie de mariage, pendant que le couple décrit un cercle autour des Écritures, ce qui fait également partie de la cérémonie.

M. Paproski: Comment appelez-vous ces prêtres?

M. Jheeta: On les appelle normalement des Granthis ou des Granth Sahib.

M. Paproski: Je voudrais vous poser une question concernant vos turbans. Est-ce qu'ils sont bien tenus? Je vous pose la question car si vous travaillez sur un tour ou sur une machine,

[Text]

or machinery, if it were to unwind you could be caught. I am just trying to visualize in my own mind what the problems could be, if there are such problems. Could this ever happen? Has it ever happened? It is just something I would like to know from my own personal view. I do not care whether you wear your helmet or not.

• 1535

Mr. Jheeta: Mr. Paproski, you asked me this question before, and that is why I am going to interfere. Let this gentleman talk about it later.

Mr. Paproski: Okay.

Mr. Jheeta: You asked me about my turban, and I said: Okay, you can touch it, and feel, because it is on my head so I know what it is, but you do not know. You just looked at it and also touched it. The turban is tied very tightly and it is very tidy and neat and it is very firm. There is no chance that it will accidentally come into the lathe machine or anything.

Besides that, you probably remember that those old days when we used to run the lathes with the belts are gone. Nobody uses the belts anymore. The lathes are entirely different. There is no chance. We have never heard of anything happening like that.

Mr. Paproski: I am talking about other machinery. It does not have to be a lathe. You know, it could be anything. I mean, just from the protective standpoint, that is all.

Mr. Kalsi: I can tell you about this, because I myself am a chartered mechanical engineer, and I have gone through the industry for 30 years approximately. I am a chartered engineer in a mechanical institution and a production institution. I am a member of the welding institution, and an associate member of the Institute of Engineering Designers. In my experience, I have not seen any such case. Moreover, I can assure you the people with long, untidy hair are more susceptible to this kind of injury than a man with a turban on his head. Sometimes it protects you from unforeseen circumstances. When something falls on your head, it serves as a buffer. But if you are just passing by and something falls on your head, you will get hurt. We are actually wearing this stuff—the "helmet" as you call it, or the protection device, as I should call it—all the time. We only take it off when we go to bed. We are carrying this protection device with us all the time.

Mr. Paproski: Okay. That is fine. I do not think I will ask another question. Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. Lewycky, followed by Mr. McCauley.

Mr. Lewycky: Thank you very much.

Not to belabour the point, but perhaps you could give us a further example. You indicate that there is an exemption in England, and I know illustrations have been given from the army. Can you give us an illustration or an example from any industrial corporation or any other group in England?

Mr. Kalsi: Yes, I have been in England and for 10 years I worked in industry too. One time I had a scooter—I am telling

[Translation]

si le turban devait se défaire, vous pourriez vous faire prendre dans la machine. J'essaie simplement d'imaginer les problèmes qui peuvent se poser, le cas échéant. Cela pourrait-il arriver? Cela s'est-il déjà produit? Je vous demande cela par intérêt personnel, peu m'importe que vous portiez un casque ou non.

M. Jheeta: Monsieur Paproski, vous m'avez déjà posé la question et je vais donc essayer de vous répondre.

M. Paproski: D'accord.

M. Jheeta: Vous m'avez posé des questions au sujet de mon turban et je vous ai répondu que vous pouviez le toucher pour vous faire une meilleure idée de ce que c'est. Vous l'avez donc regardé et touché. Le turban est enroulé de façon très serrée, faisant une coiffure nette et ferme et il n'y a donc pas le moindre risque qu'il soit pris dans le tout.

D'ailleurs cela fait longtemps que les tours ne sont plus équipées de courroies de transmission. Donc, à notre connaissance, il n'y a jamais eu d'accident de ce genre.

M. Paproski: Je pensais à d'autres machines, non pas nécessairement des tours. Je parle bien entendu de la sécurité au travail.

M. Kalsi: Je suis bien placé pour vous en parler car cela fait trente ans que je travaille dans ce secteur en qualité d'ingénieur diplômé, membre de diverses associations professionnelles. Or, je n'ai jamais entendu parler d'un accident de ce genre. Je puis d'ailleurs vous assurer que les hommes qui portent leurs cheveux longs et la plupart du temps négligés risquent beaucoup plus l'accident que ceux qui portent un turban. Je dirais même que les turbans protègent parfois leur porteur lorsque par exemple quelque chose leur tombe sur la tête. En fait le turban est pour nous une espèce de casque et nous l'enlevons uniquement pour nous coucher.

M. Paproski: D'accord. Je n'ai pas d'autres questions. Merci.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Monsieur Lewycky et ensuite M. McCauley.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Je ne voudrais pas trop insister, mais vous avez dit qu'il existait un camp en Angleterre et je sais que l'on nous a aussi cité des cas dans l'armée. Pourriez-vous nous citer des exemples d'autres entreprises ou de ce qui est arrivé en Angleterre?

M. Kalsi: J'ai travaillé dans l'industrie anglaise pendant dix ans. À l'époque, les motocyclistes n'étaient pas obligés de

[Texte]

you the truth; the story is like this. At that time, there was no such law that a motorcyclist must wear a helmet. I had been driving this scooter for five or six years and I never got hurt. I fell twice in six years, but my turban saved me both times. I never got injuries in my head particularly. Then the government made this law that every motorcyclist must wear a helmet, and the people had to go on demonstrations to fight against this. Finally the government took this off. The people were afraid of this and had a guilty conscience because they were going away from their religion. But they wanted to go back and they got the opportunity to stick to their own religion. They put their turbans on and the Ministry of Transportation allowed them to wear the turbans. They are beautiful things. They are driving the buses and giving you the transportation in England.

Mr. Lewycky: You have had some positive response from the Attorney General of B.C. At least he is prepared to consider your request with regard to the use of your holy scriptures. Have you had any response from the federal attorney general?

Mr. Jheeta: Mr. MacEachen also acknowledged us, and I have had the opportunity to talk to him in person. He acknowledged us very well. I would like to thank him, too. He also wrote a letter to Mr. Smith, our Attorney General in B.C. Now we have some assurance that if this is the opinion of all the Sikh societies, then he will consider the matter again and he will write a letter to his jurisdiction.

Mr. Lewycky: For purposes of the record, would that be Mr. MacGuigan, as opposed to Mr. MacEachen?

Mr. Jheeta: MacGuigan.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Mr. Paproski: Just one last little supplementary: The Workmen's Compensation Board, what do they say about not wearing protective gear at some of these places?

Mr. Jheeta: We have had several cases, at least, which I have handled within the last five or six years. Some of our people have served in the industry for 20 or 21 years, working in the same industry, a sawmill, for instance. A person works there for 21 years and he gets a letter asking him to wear the helmet or else face the consequences. So the person comes to the temple and says: Since this is the society that represents us, would you be kind enough to take up this matter and write to the compensation board? We approach them. Before we had the human rights with us; we could reach them, because it is very hard for every person to hire a lawyer to represent his case. I do not want to get into that subject, but I want to keep to the point.

• 1540

So this man is denied the right to work here. He has been serving there for 20 years. Suddenly he is asked to wear the hard helmet, and he says: What has happened within the last 10 years? Nothing happened to me; I worked in the sawmill all my life, and suddenly now, what is this? Maybe some foreman

[Traduction]

porter un casque. Or, pendant les cinq ou six ans où j'ai conduit un scooter, j'ai tombé deux fois, mais grâce à mon turban, je n'ai pas eu de blessure à la tête. Par la suite, le gouvernement a introduit une loi rendant le port du casque obligatoire pour les motocyclistes. Nos gens ont répondu par des manifestations et le gouvernement a fini par s'incliner. Pour nous, abandonner le turban équivaut à abandonner notre religion. Nous avons donc eu gain de cause et le ministère des Transports nous autorise à continuer à porter notre turban et c'est pourquoi l'on voit en Angleterre tant de chauffeurs d'autobus porter un turban.

M. Lewycky: Le procureur général de la Colombie-Britannique a fait savoir qu'il examinerait votre requête en vue de l'utilisation de vos Écritures saintes. Quelle a été la réponse du procureur général?

M. Jheeta: M. MacEachen nous a envoyé un accusé de réception et je me suis d'ailleurs entretenu avec lui dans une atmosphère très cordiale. Il a également adressé une lettre à M. Smith, procureur général de la Colombie-Britannique. Il m'a assuré que puisque cette question semble faire l'unanimité parmi les Sikhs, il étudiera la question à nouveau et avisera les responsables en temps et lieu.

M. Lewycky: S'agit-il de M. MacGuigan ou de M. MacEachen?

M. Jheeta: Monsieur MacGuigan.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

M. Paproski: Je voudrais poser une question supplémentaire. Qu'est-ce que la Commission des accidents du travail dit de votre refus de porter le casque?

M. Jheeta: Je me suis occupé de plusieurs cas de ce genre au cours des cinq ou six dernières années. Nous avons des hommes qui ont travaillé pendant plus de vingt ans dans une même entreprise, une scierie par exemple. Et voilà qu'au bout de vingt ans, on leur adresse une lettre les mettant en demeure de porter un casque ou de perdre leur emploi. La personne se rend donc au temple en disant: Puisque c'est cette société qui nous représente, voudriez-vous avoir l'amabilité d'ouvrir un dossier sur cette question et de vous adresser à la Commission des accidents du travail? Nous nous adressons donc à eux. Auparavant, nous avions l'appui de la Commission des droits de la personne et pouvions prendre contact avec eux, car il n'est guère possible d'engager un avocat pour chaque litige. Mais ce n'est pas de cela que je veux parler maintenant, je veux m'en tenir au sujet.

On refuse donc à cet homme le droit de conserver cet emploi. Voilà 20 ans qu'il travaille ici, et voilà qu'on lui demande de porter le casque de protection et il répond: Voilà 20 ans que je travaille à la scierie, et je n'ai pas eu d'accident; qu'a-t-on à exiger tout à coup de moi? C'est peut-être un

[Text]

does not like him; he wants to get his own guy in the sawmill. So the poor man is sitting home. He is suffering financially because he is not getting paid, and he does not want to accept wearing the helmet, either.

One case has happened here in Vancouver that is very, very hurting to every Sikh—not only Sikhs, but it should really hurt every human being. A man fights the case for five or six years. He has children to raise; he has to give an education to them. He is forced to wear the helmet, and thinks it very unfortunate that there is nobody to support him. But he finally makes his decision. He does not want to let his children go astray; he has to make a living. The person becomes so emotional he almost cries, and he accepts the same job where he was asked to wear the helmet, which he refused to do before. He goes back and starts working.

Now, I think this is very, very inhumane. This has happened here, and we have the proof for it. For this particular case, no federal government, no provincial government, nobody is prepared to listen. Neither is the compensation board prepared to listen. The time comes for voting. All these MPs, or so-called MPs, come forward. They are not MPs at that time; they want the votes and they promise you so many things. They go back to Parliament, and everything is gone, wishy-washy.

Our problems are still there. That is why we are presenting to you and we want to see some response to this. Thank you.

The Chairman: Mr. McCauley.

• 1545

Mr. McCauley: Very quickly on this helmet issue: If you are exempted from wearing a helmet, do you expect to be compensated by the Workmen's Compensation Board if something happens to you?

Mr. Jheeta: As has already been said, I have attended at least a few sessions here. Our people have served in the army in Queen Victoria's time. They served there.

Mr. McCauley: So is the answer yes?

Mr. Jheeta: Well, anything could happen. You can kill a person with a pen. A person can die walking on the football field.

Mr. McCauley: Yes, but I asked you a direct question. Is the answer yes or no?

Mr. Jheeta: Would you repeat your question once again?

Mr. McCauley: If you seek exemption from wearing a safety helmet, do you still expect to be compensated by Workmen's Compensation if something happens?

Mr. Jheeta: Sure, definitely. Yes, why not? We contribute to it.

Mr. McCauley: Can you tell me what the rate of unemployment in your community is, compared to the provincial rate?

[Translation]

contremaître qui m'en veut, ou qui veut faire embaucher un de ses protégés. Voilà donc ce pauvre homme obligé de rester chez lui à ne rien faire et à ne rien gagner, tout en refusant néanmoins de porter ce casque.

Vancouver a récemment connu un cas qui est très pénible pour tous les Sikhs, mais pas seulement pour les Sikhs, à vrai dire, car chaque être humain devra se sentir concerné. Voilà cinq ou six ans qu'un homme traîne un procès. Il a des enfants à élever, une éducation à leur donner. On l'oblige au port du casque, et il se sent abandonné de tous, mais il finit par prendre une décision. Il ne veut pas que ses enfants en pâtissent, et il doit gagner sa vie. Il a les nerfs tellement à vif qu'il est presque en larmes, et il finit par accepter l'emploi qu'il avait refusé parce qu'il ne voulait pas porter le casque. Il retourne donc au travail.

Cela me paraît très cruel. Ce n'est pas la première fois que cela arrive, et nous en avons la preuve. Dans le cas en question, nul n'est disposé à prêter l'oreille, ni le gouvernement fédéral ni le gouvernement provincial, ni la Commission des accidents du travail. Vient le temps des élections, et tous ces députés ou soi-disant députés se présentent. Ils ne sont pas députés, à vrai dire, ils veulent votre voix et vous promettent monts et merveilles. Ils sont élus au Parlement et toutes les promesses s'en vont à vau-l'eau.

Mais les mêmes questions continuent à se poser, et c'est pourquoi nous comparaissons devant vous en vous demandant de redresser cette situation. Je vous remercie.

Le président: Monsieur McCauley.

M. McCauley: Un mot encore sur cette affaire de casque: si l'on vous exemptait du port du casque, est-ce que vous réclameriez une indemnité de compensation à la Commission des accidents du travail s'il vous arrivait un accident?

M. Jheeta: Comme je l'ai déjà dit, j'ai déjà assisté à plusieurs séances ici. Nos gens étaient engagés dans l'armée au temps de la Reine Victoria, ils étaient enrôlés.

M. McCauley: Votre réponse est donc affirmative?

M. Jheeta: Vous savez, tout est possible. On peut tuer quelqu'un avec une plume, on peut mourir en traversant un terrain de football.

M. McCauley: Oui, mais je vous ai posé une question directe: répondez-vous par oui ou non?

M. Jheeta: Voudriez-vous avoir l'amabilité de répéter votre question?

M. McCauley: Si vous demandez à être exemptés du port du casque de protection, est-ce que vous réclameriez des indemnités à la Commission des accidents du travail en cas d'accident?

M. Jheeta: Certainement. Pourquoi pas? Nous y cotisons.

M. McCauley: Pouvez-vous me dire quel est le taux de chômage dans votre collectivité, en comparaison du taux dans la province?

[Texte]

Mr. Jheeta: I would say at least one person would be unemployed in each family. If there are two or three brothers in the family, at least one person would be unemployed.

Mr. McCauley: But have you no overall figures?

Mr. Jheeta: No. I cannot give you exact figures, but the unemployment is there.

Mr. McCauley: I gather from your brief that you come from a long history of persecution in India. Is that correct?

Mr. Jheeta: Yes.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Gentlemen, thank you for the presentation and for the answers you have made to our questions. It will assist us in our report.

Mr. Jheeta: One more thing that slipped that I would like to say is about the news media. It might have been said before, but I would like to repeat it.

Every year we celebrate a function like the Chinese have their New Year day, or the Italians have some street festival, or the Greeks have something. The Sikh's have a celebration. This year in April, we had 30,000 to 35,000 people on the streets for this celebration. The news media did not even cover us for 10 seconds. The news media is busy at the beach taking pictures of people taking a sunbath. They give more pictures about them, but no response to a community that has a very, very important day for them.

We have been trying for the last four or five years. I am sorry to say there has never been a positive response from them.

Mr. Paproski: What day is that on?

Mr. Jheeta: It normally takes place around April 13, but could be April 20—the first week immediately after April 13.

The Chairman: Thank you.

Mr. Jheeta: Thank you so much.

The Chairman: Could we now have the Farm Workers Legal Services, please? Messrs. Sandborn, Chouhan, Reid, and Lanthier.

• 1550

Gentlemen, thank you for your attendance. We have had circulated to us a number of documents now and we have had as well the benefit of the brief which was provided to us in Ottawa. You may presume that has been read by my committee members and myself. I would ask you to highlight for us those areas you would like to see us cover in our session this afternoon and to afford us, if at all possible, an opportunity for questions.

Mr. Calvin Sandborn (Farm Workers' Legal Services): I am Calvin Sandborn, Staff Counsel with the Farm Workers' Legal

[Traduction]

M. Jheeta: Je dirais qu'il y a au moins un chômeur par famille. S'il y a deux ou trois frères dans une famille, il y en a au moins un qui est en chômage.

M. McCauley: Mais vous ne connaissez pas le chiffre global?

M. Jheeta: Non, je ne peux pas vous donner de chiffres précis, mais je sais que le chômage sévit.

M. McCauley: D'après votre mémoire, il y a donc longtemps que vous subissez des persécutions en Inde, n'est-ce pas?

M. Jheeta: C'est exact.

M. McCauley: Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

Nous vous remercions de votre mémoire, messieurs, et des réponses que vous avez faites à nos questions. Nous ne manquerons pas d'en tenir compte dans notre rapport.

M. Jheeta: J'ai passé sur une question que j'aimerais cependant mentionner, et qui concerne les médias. On a peut-être déjà porté cette question à votre attention, mais je voudrais y revenir.

Chaque année, nous célébrons une fête, de même que les Chinois ont leur Nouvel An, ou les Grecs ou Italiens un autre jour de fête nationale. Les Sikhs ont donc une fête qui tombe en avril, et cette année, 30,000 à 35,000 personnes sont descendues dans la rue à cette occasion. Cette fête n'a même pas fait l'objet de 10 secondes aux nouvelles, les reporters étaient bien trop occupés à prendre des photos de baigneurs sur les plages. Ce sont ces photos que nous avons vues aux nouvelles, et rien pour une collectivité qui célèbre un jour très important pour elle.

Voilà quatre ou cinq ans que nous essayons de retenir l'attention des médias, mais en vain.

M. Paproski: Quel jour tombe cette fête?

M. Jheeta: Le 13 avril en général mais le jour est variable, en tout cas dans la semaine qui suit le 13 avril.

Le président: Je vous remercie.

M. Jheeta: Merci beaucoup.

Le président: Je voudrais maintenant donner la parole aux représentants de *Farm Workers Legal Services*, MM. Sandborn, Chouhan, Reid et Lanthier.

Merci d'être venus, messieurs. On nous a maintenant distribué un certain nombre de documents, et nous avons également pu prendre connaissance de l'exposé qui nous a été remis à Ottawa. Vous pouvez considérer que les membres du Comité ainsi que moi, en avons pris connaissance. Je voudrais donc vous demander de vous attacher aux questions dont vous voudriez que nous parlions cet après-midi et de nous permettre, dans toute la mesure du possible, de poser des questions.

M. Calvin Sandborn (Farm Workers' Legal Services): Je m'appelle Calvin Sandborn et suis conseiller de l'organisation

[Text]

Services. Appearing with me is Sarwal Boal, the Secretary-Treasurer of the Canadian Farmworkers Union, and Daniel Reid, who is a farm worker from the Okanagan.

First of all, I think Mr. Reid has something to give the committee. It should not be considered a bribe, gentlemen, but it is the fruit of the labours of the farm workers of British Columbia.

The Chairman: You will note, Mr. Sandborn, that the greatest sigh of relief and the greatest joy was expressed by our staff, not the committee members.

Please go ahead.

Mr. Sandborn: In our presentation today, I think we are going to be talking about the cost of the food we all enjoy on our dinner tables when we sit down to eat British Columbia produce and fruits. We are going to start off with a statement by Mr. Boal.

Mr. Sarwal Boal (Secretary-Treasurer, Canadian Farmworkers Union): Mr. Chairman and hon. members, I will take only five minutes. I think you all have this brief from the Canadian Farmworkers Union. It is very brief; it is only seven pages.

I will talk about two things: the discrimination from the provincial government with the farm workers and also the discrimination from the federal government with the farm workers across Canada. I do not know how much you all know about the history of discrimination with the farm workers in this country, which we call a democratic country. In our Province of British Columbia, the Socred government is slamming our rights.

The first thing I will talk about is workers' compensation. The workmen's compensation board recommended that farm workers should be covered under health and safety regulations, and the Hon. Bob McLelland directly intervened and said, no, the farm workers do not need such protection; instead, there should be a private committee of the farmers, a self-regulated committee. In other words, they do not want to change the conditions, but if somebody dies, they will pay for it.

Also, I want you to ask yourself the question, why is it always the farm workers in this country who are treated as second-class citizens? The farming industry is the third most dangerous industry. Why are there no health and safety regulations in that industry? Why are there no health and safety regulations concerning the pesticides? As for the apples you are eating now, I would make sure they are washed . . .

Some hon. Members: We did, we did.

Mr. Boal: —because for the people who pick the apples and the consumers who eat them, some of the pesticide . . . I am sure Calvin Sandborn will talk about it. Even if you wash them, the pesticides do not go away. They stay there in the apples or in the commodity.

[Translation]

Farm Workers' Legal Services. Je suis accompagné de Sarwal Boal, secrétaire-trésorier du *Canadian Farmworkers Union*, et de Daniel Reid, ouvrier agricole de la vallée de l'Okanagan.

Je crois que M. Reid voudrait d'abord remettre quelque chose au Comité. N'y voyez nullement une tentative de corruption, messieurs, mais seulement le fruit du travail des ouvriers agricoles de la Colombie-Britannique.

Le président: Vous constaterez, monsieur Sandborn, que c'est notre personnel de soutien, et non les membres du Comité, qui ont poussé un soupir de soulagement et exprimé la plus grande joie.

Veuillez donc continuer.

M. Sandborn: Je crois que nous allons parler aujourd'hui du prix des produits du terroir de la Colombie-Britannique lorsque nous les dégustons et nous allons commencer avec une déclaration de M. Boal.

M. Sarwal Boal (secrétaire-trésorier, Canadian Farmworkers Union): Monsieur le président, messieurs, je n'en ai pas pour plus de cinq minutes. Vous avez tous dû recevoir notre exposé qui ne compte que sept pages.

Je parlerai de deux questions: la discrimination exercée par le gouvernement provincial à l'encontre des ouvriers agricoles, et la discrimination exercée par le gouvernement fédéral à l'encontre des ouvriers agricoles canadiens. Je ne sais pas dans quelle mesure vous êtes au courant de cette question et de la discrimination dont souffre une catégorie de personnes dans un pays qui se flatte d'être démocratique. Dans notre province, le gouvernement du crédit social brime nos droits.

La première question que je voudrais aborder est celle des indemnités pour accidents du travail. La Commission des accidents du travail a recommandé la couverture des ouvriers agricoles aux termes des règlements sur la santé et la sécurité, et l'honorable Bob McLelland est intervenu directement disant que cette protection était superflue et qu'il conviendrait d'instituer à sa place un comité privé d'agriculteurs, qui établirait ses propres règlements. Autrement dit, ils veulent maintenir les mêmes conditions, mais sont disposés à verser une indemnité en cas de décès.

Est-ce que vous ne vous demandez pas pourquoi ce sont toujours les ouvriers agricoles de ce pays qui sont traités comme citoyens de seconde classe? L'agriculture se classe en troisième place en ce qui concerne les dangers qu'elle présente. Pourquoi n'existe-t-il pas de règlements en matière de santé et de sécurité pour ce secteur? Pourquoi n'y en a-t-il pas en matière d'insecticides? Quant aux pommes que vous êtes en train de manger, si j'étais vous, je les laverais soigneusement . . .

Des voix: C'est fait, c'est fait.

M. Boal: . . . parce que cet insecticide, pour ceux qui les cueillent et ceux qui les mangent . . . Je sais que Calvin Sandborn va vous en parler. Mais même si vous les lavez, vous ne ferez pas disparaître les insecticides, car ils pénètrent la pomme, ou tout autre produit.

[Texte]

• 1555

[Traduction]

Secondly, I want to talk directly to you about the discrimination with a UIC section, Section 16 of the UIC act. As some of you remember, in 1981 we presented a brief to the commission to rescind that Section 16. Section 16 was that a farm worker has to work 25 days consecutively with one grower to be able to collect UIC. Somehow we managed, through our allies, that yes, it would be rescinded, and we received a letter that it was rescinded; that the farm workers across Canada under the UIC act would be treated equally. But what happened? A few months later, because the growers put pressure on the government, the federal government could not take any stand; they backed off from their promises. We received a letter, and they said yes. Now there is another story. Section 16 now—it is not 25 days; it is 7 days now. We have to work 7 days now.

So ladies and gentlemen, you can imagine how much confusion is going on on the farms. First we told everybody, yes, we are happy with the federal government rescinding Section 16 of the Act, and now we are receiving letters that no, it is 7 days, as with the circus workers.

And you know what else is happening under that? I want to come to the other point: keeping the records. We have so many overpayment claims from the UIC office that the innocent farm workers have to pay from \$4,000 to \$8,000 in overpayment. They receive UIC. Because the growers do not keep their records straight, the farm workers have to pay for that. Why do they have to be prosecuted for that fact? In the UIC act it is regulated that they have to keep the records. The Income Tax Act—they have to keep the records. Why is it that the farm workers have to go through these difficulties, which are not their fault? They work very hard.

I do not want to take much time. I will leave it for the question-and-answer period.

There is one recommendation this committee could put through. The first thing is that this government should put its own house in order. It should rescind Section 16 and treat the farm workers across Canada equally. The federal government should come up with some kind of recommendation to the provincial governments that they should not discriminate against the farm workers. They should not treat them as second-class citizens.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Boal.

Mr. Sandborn, is there a second or third section?

Mr. Sandborn: Yes, I would just like to make some explanatory remarks too.

On this Section 16, it is UIC regulations. I should emphasize that farm workers are being treated differently from all

La seconde question que je voudrais soulever, c'est la discrimination contenue dans un article de la Loi sur l'assurance-chômage, à savoir l'article 16. Certains d'entre vous se souviendront peut-être qu'en 1981, nous avons présenté à la Commission une demande de révocation de cet article. Aux termes de celui-ci, en effet, un ouvrier agricole doit avoir travaillé pendant 25 jours consécutifs dans une entreprise agricole pour pouvoir bénéficier de l'assurance-chômage. Nos sympathisants nous ont assurés que l'article en question serait révoqué, et nous avons reçu une lettre à cet effet, nous assurant que les ouvriers agricoles canadiens seraient traités à égalité avec tous les autres dans la Loi sur l'assurance-chômage. Mais que s'est-il produit? Quelques mois plus tard, en raison des pressions exercées par les agriculteurs sur le gouvernement, le gouvernement fédéral est revenu sur ses promesses, et n'a pas su faire front. Nous avons reçu une lettre dans laquelle on nous l'avait promis. Maintenant, c'est de nouveau différent, et aux termes de l'article 16 actuel, ce n'est plus 25, mais 7 jours de travail consécutifs.

Mesdames et messieurs, vous pouvez imaginer ce qu'on en pense dans les entreprises agricoles, et la confusion qui règne. D'abord, on nous promet révocation de l'article 16, et là-dessus nous recevons une lettre nous disant que le délai est ramené à sept jours, comme font les professionnels du cirque.

Savez-vous que ce n'est pas tout? J'en arrive à l'autre question, la comptabilité. Nous avons tellement de paiements en trop réclamés par la C.A.C. que les malheureux ouvriers agricoles ont à verser de 4,000 dollars ou 8,000 dollars en paiements en trop. Ils touchent l'assurance-chômage. Mais parce que les agriculteurs ne tiennent pas bien leur comptabilité, les ouvriers agricoles ont à payer pour cela. Pourquoi les poursuit-on pour cela? La Loi sur l'assurance-chômage stipule qu'ils doivent tenir leur comptabilité de même que la Loi de l'impôt sur le revenu. Pourquoi harcèle-t-on ainsi les travailleurs agricoles alors que ce n'est pas de leur faute? Ils travaillent très dur.

Mais je ne veux pas vous prendre trop de temps, et préfère en réserver pour répondre à vos questions.

Mais il y a une recommandation que ce Comité pourrait peut-être formuler, à savoir que ce gouvernement devrait mettre de l'ordre dans ses propres affaires. Il devrait révoquer l'article 16 et traiter de la même façon tous les ouvriers agricoles canadiens. Le gouvernement fédéral devrait recommander aux gouvernements provinciaux de ne pas traiter les ouvriers agricoles en citoyens de seconde classe, et de ne pas exercer de discrimination à leur endroit.

Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur Boal.

Est-ce qu'il y a une deuxième ou troisième partie, monsieur Sandborn?

M. Sandborn: Oui, je voudrais aussi vous donner quelques explications.

En ce qui concerne l'article 16 de la Loi sur l'assurance-chômage, je voudrais insister sur le fait que les ouvriers

[Text]

other workers, and that until January 1st of this year farm workers had to throw away any UIC credits for any job that lasted less than 25 days with one grower. Normally farm workers move from crop to crop, from grower to grower, and many of those crops last less than 25 days, so the effect was that people could work for 10 months of the year and still be ineligible for UIC. So that is the basic problem there.

The reason why we come to you, as a committee on visible minorities, is that I believe the laws that affect farm workers in British Columbia have their roots in blatantly racist legislation. I think all of you got my paper. Have you had a chance to read the paper that was sent with the letter to the chairman? It is entitled "The Racist History of Present Laws that Discriminate Against Farm Workers". If you all have read that, I will not belabour the point. It is sufficient to say that the Province of British Columbia, until 1947, did not afford the right to vote to East Indians, Chinese, Japanese. Those were the people who did farm work in this province. Asians were channelled; there was a deliberate policy of channelling Asians into menial labour, into domestic work and farm work. That policy included laws that barred Asians from working at mining, from obtaining hand-loggers' licences. Laws were passed to force Asians out of the corner grocery store business. Laws were passed that were designed to drive the Japanese out of the fishing industry. Every public works contract that was presented in the Province of British Columbia until the 1950s had a clause saying that you cannot get a contract from the provincial government unless you covenant to say that you will not hire an Asian.

• 1600

In view of that, I think you have to look with great suspicion on the fact that farm workers in British Columbia are the only major group that are excluded from the hourly minimum wage. The hourly minimum wage was brought into effect in 1925 in British Columbia. On the floor of the provincial House, an MLA was heard to say: "I am voting for this Minimum Wage Act, because it is going to solve the Asiatic question". It was part of a legislative package that was forcing Asians out of the preferred occupations and into the only occupations for which Asians were being admitted to Canada. In 1925, when that act was passed, the only Asians being allowed in were Japanese, who were domestic workers and farm workers. It is significant that the Minimum Wage Act excluded two groups from protection, domestic workers and farm workers.

That is ancient history. Maybe we should not rehash that, except that in 1981 the provincial Cabinet passed a regulation saying that the hourly minimum wage will not apply to harvesters, who have been historically excluded. That is just fine. That history was a blatantly racist history, back in the

[Translation]

agricoles sont traités différemment de tous les autres, et jusqu'au 1^{er} janvier de cette année, ils devaient renoncer à tout crédit d'assurance-chômage pour tout emploi de moins de 25 jours auprès du même agriculteur. Or, il est normal que l'ouvrier agricole passe d'un agriculteur à l'autre, au gré des récoltes, et très souvent celles-ci prennent moins de 25 jours, de sorte qu'il pourrait arriver à certains de travailler 10 mois par an sans pour autant avoir droit à l'assurance-chômage. Vous comprenez donc quel est le problème.

Si nous nous adressons à vous, qui êtes le Comité des minorités visibles, c'est qu'à notre avis, les lois qui portent sur les travailleurs agricoles de la Colombie-Britannique dérivent d'une législation délibérément raciste. Vous avez tous reçu mon mémoire. Est-ce que vous avez pu lire le document qui accompagnait la lettre adressée au président? Il est intitulé *The Racist History of Present Laws that Discriminate Against Farm Workers*. (Historique raciste des lois actuelles de discrimination à l'encontre des ouvriers agricoles). Si vous l'avez lu, je n'ai pas besoin d'insister. Il suffit de vous rappeler que jusqu'en 1947, la Colombie-Britannique n'avait pas accordé le droit de vote aux Indiens de l'Inde ni aux Chinois ni aux Japonais. C'était précisément ceux qui étaient les travailleurs agricoles de cette province. Les Asiatiques étaient délibérément dirigés vers des emplois subalternes, travaux de maison et travail agricole. Cette politique s'accompagnait de lois qui empêchaient les Asiatiques de travailler dans les mines et d'obtenir des permis de bûcheron; d'autres lois furent adoptées pour les forcer à renoncer à tenir des épiceries. De même, certaines lois visaient à empêcher les Japonais de travailler dans le secteur des pêches. Chaque contrat des Travaux publics émis par la Colombie-Britannique jusqu'aux années 50, comportait une disposition stipulant qu'on n'obtenait pas de contrat du gouvernement provincial à moins de s'engager à ne pas embaucher des Asiatiques.

Étant donné cela, je crois qu'il faut faire preuve d'une grande prudence lorsqu'on considère le fait que les travailleurs agricoles de la Colombie-Britannique constituent le seul groupe important ne bénéficiant pas du salaire horaire minimum. Cette mesure est entrée en vigueur en 1925 en Colombie-Britannique. On pu alors entendre un député provincial s'exprimer comme suit à l'Assemblée législative: «Je vote pour cette loi du salaire minimum parce qu'elle va résoudre la question asiatique». Elle faisait donc partie d'une législation excluant les Asiatiques des occupations les plus recherchées et les dirigeant vers les seuls emplois pour lesquels on les admettait au Canada. En 1925, lorsque la loi fut adoptée, les seuls Asiatiques admis étaient des Japonais, qui étaient embauchés comme domestiques et travailleurs agricoles. Or, il est significatif que cette loi n'excluait que deux groupes de sa portée, soit les domestiques et les travailleurs agricoles.

Tout cela est de l'histoire ancienne et nous ne devrions peut-être pas la rabâcher sauf, qu'en 1981, le cabinet provincial adopta un règlement d'après lequel les moissonneurs, qui font partie d'une catégorie ayant été exclue, ne seraient pas protégés par le salaire horaire minimum. Cela c'est vraiment

[Texte]

days before racism had become a bit too hot to proclaim publicly.

My paper goes over all that legislative history. It goes through some of the quotes from the people who wrote those laws, quotes that directly said it is fine for Asians to be doing farm labour, but let us not let them take the good jobs.

In British Columbia, the situation is this. Farm workers are excluded from the hourly minimum wage; farm workers are in the third most dangerous occupation in Canada; they work in the occupation that has the highest rate of occupational disease; they work in an industry that has seven times the mortality rate of manufacturing; they work in an industry that has an incredible injury, death and occupational disease rate, yet farm workers were excluded from workers' compensation coverage in this province until April of this year—when, because the Canadian farm workers' union lobbied, they were included in coverage.

The workers' compensation board passed a regulation offering coverage to farm workers and also bringing in health and safety regulations, and as Mr. Boal has pointed out, through a political intervention the Minister of Labour has intervened and suspended health and safety regulations in the very dangerous industry of agriculture. My question is, would he have done that if the industry of agriculture had been composed mostly of white people or white middle-class people, or people who had had any political power? I think, looking at the history, the answer to that is that he would not have done that.

It is not just health and safety, it is not just hourly minimum wage, it is also the question of housing. Sukhdeep Madhar was a seven-month-old baby who died in Matsqui in 1980. She was living in a horse stall along with her family. This was a horse barn where 70 farm workers were living. There was a family in each horse stall. They had six bunks in each horse stall. Sukhdeep Madhar was lying on a bunk. Her mother went out to get water in another building, because there was no water in their building. There was a bucket of water that was used for drinking in that horse stall—they were very cramped quarters. The seven-month-old baby rolled over into the bucket of water and drowned.

A coroner's jury investigated that situation. The coroner was quoted as saying that the situation in that horse barn reminded him of a Nazi concentration camp. The jury was stunned by the fact that people were living like that in British Columbia. They recommended immediate action by the provincial government to bring in some sort of minimal housing standards for farm workers. The government said yes, we will do that. They set up a committee. Four Cabinet ministers were involved in that committee. The committee deliberated for two years. They made recommendations on housing regulations,

[Traduction]

très bien. Pour ce qui est de l'histoire, elle était ouvertement raciste, à l'époque où il n'était pas répréhensible de se proclamer ouvertement raciste.

Mon document englobe toute l'évolution de cette législation. Il cite certains des rédacteurs de ces lois, dans des passages où ils disaient ouvertement qu'on pouvait bien laisser le travail agricole aux Asiatiques mais non les bons emplois.

En Colombie-Britannique, la situation est la suivante. Les travailleurs agricoles ne bénéficient pas du salaire horaire minimum; par ordre décroissant, leur travail est au troisième rang des emplois les plus dangereux au Canada; leurs emplois sont également au premier rang des maladies professionnelles; ils travaillent dans une industrie dont le taux de mortalité est sept fois plus élevé que celui du secteur de la fabrication; ils travaillent dans un domaine où le nombre de blessures, de décès et de maladies professionnelles est incroyablement élevé, et malgré cela, on a exclu les travailleurs agricoles des dispositions d'indemnisation dans cette province jusqu'au mois d'avril de cette année où, à cause des pressions exercées par la *Canadian Farm Workers Union* (Syndicat canadien des travailleurs agricoles), on décida enfin de les faire bénéficier de cette disposition.

La Commission des accidents du travail a adopté un règlement en vertu duquel les travailleurs agricoles sont protégés, et adopté également des dispositions relatives à la sécurité et à la santé. Cependant, comme M. Boal l'a indiqué, le ministre du Travail est intervenu et a suspendu les règlements portant sur la santé et la sécurité au sein de l'industrie très dangereuse de l'agriculture. Or, aurait-il fait cela si les travailleurs agricoles avaient surtout été des Blancs ou des Blancs de la classe moyenne, ou encore des Blancs ayant un certain pouvoir politique? Si l'on considère l'évolution historique, je crois qu'on peut répondre qu'il ne l'aurait pas fait.

Il n'y a pas que la question de la santé et de la sécurité, ni encore celle du salaire horaire minimum, il y a encore celle du logement. Sukhdeep Madhar était une petite fille de sept mois lorsqu'elle est morte à Matsqui en 1980. Elle vivait dans une stalle d'écurie avec sa famille. Il y avait 70 travailleurs agricoles qui vivaient dans cette écurie, à raison d'une famille par stalle. Il y avait six lits superposés dans chaque stalle. Sukhdeep Madhar était donc étendue sur un de ces lits. Sa mère est sortie pour aller chercher de l'eau dans un autre édifice, parce qu'il n'y en avait pas dans l'écurie. Il y avait un seau d'eau contenant l'eau à boire dans la stalle qui était très petite. Le bébé de sept mois a roulé sur lui-même, est tombé dans le seau d'eau et s'est noyé.

Un jury du coroner a fait un enquête. Le coroner a dit que la situation qu'il avait observée dans cette écurie lui rappelait un camp de concentration nazi. Les jurés ont été stupéfaits d'apprendre que des gens vivaient comme cela en Colombie-Britannique. Ils ont recommandé que le gouvernement provincial prenne des mesures immédiates pour imposer des normes minimales de logement à l'intention des travailleurs agricoles. Le gouvernement a accepté et s'est engagé à le faire. Il a mis sur pied un Comité. Quatre ministres du Cabinet en ont fait partie. Le Comité a délibéré pendant deux ans. Il a

[Text]

but the government killed the recommendations of that committee. The accident happened in 1980. The government just quietly, and I think very cynically, killed those regulations.

In 1983, in the spring, six farm workers who were living in a cattle barn . . .

• 1605

The Chairman: Excuse me, Mr. Sanborn. I recognize, if for no other reason but that we at least are providing a forum for you to relate these instances again, that that may be of some use to you, but I really feel it would be important at this point for us to know how you feel this committee could do anything to change provincial legislation, which up to now has been the sole thrust of what you have been speaking of. We are a committee of the House of Commons, dealing . . .

Mr. Sanborn: That is right, and I will get to that, Mr. Chairman.

The Chairman: —in a major effort with federal legislation, and although you have gone over a number of problems now—and I point out to you that they are all very, very specifically provincial in nature—we have not yet got beyond that point. I would invite you quickly to get to some recommendations where we might be of some use, or alternately to get into the specifically federal sphere, where we could be, I would think, of some major use.

Mr. Sanborn: Yes, I certainly will get to the . . .

Mr. McCauley: Mr. Chairman, on a point of order—I would like him to finish that point you were making. I would like to hear that story.

Mr. Sanborn: Thank you. I will get to the federal aspect. I think it is important, though, to understand the whole relationship between farm workers and governments in general, because I think it gives a context to what Mr. Boal said about the federal treatment under the Unemployment Insurance Act. But I also will be talking about another federal aspect here.

On the housing question, Sukhdeep Madhar died in 1980. The government killed those proposed regulations in 1982. In 1983, six farm workers were nearly killed in a cattle barn where they were living because the cattle barn caught fire. They only escaped because a tractor tire blew up and they heard it in the middle of the night and they ran off. As a result of that there was new pressure. But what the provincial did, instead of going back to the old committee they had set up, was they set up a new committee; and now we are told, let us wait for a new committee to write regulations—it may be in a few years, or maybe we will shelve those regulations.

In the federal sphere, the federal Agriculture Canada consultative committee on industrial bio-test pesticides made

[Translation]

recommandé l'adoption d'un règlement en matière de logement, mais le gouvernement a supprimé les recommandations du Comité. L'accident s'était produit en 1980. Cependant, sans faire de bruit, et à mon avis, de façon très cynique, le gouvernement a étouffé ces recommandations.

En 1983, au printemps, six travailleurs agricoles qui vivaient dans une étable . . .

Le président: Excusez-moi, monsieur Sanborn. Bien que nous vous donnions une tribune vous permettant de rapporter ces incidents, et que cela puisse vous être utile, il me paraît important que vous nous laissiez savoir comment nous pouvons aider à faire modifier la loi provinciale, car jusqu'à maintenant, c'est la seule chose que vous avez envisagée. Or, nous sommes un Comité de la Chambre des communes, chargé . . .

M. Sanborn: C'est bien, j'y arrive, monsieur le président.

Le président: . . . d'améliorer la législation fédérale, et même si vous avez mentionné bon nombre de problèmes, qui relèvent tous du gouvernement provincial, nous n'avons pas considéré autre chose. Je vous invite donc à arriver rapidement à certaines recommandations où nous pourrions vous être de quelque utilité, ou à aborder les responsabilités du gouvernement fédéral, où nous pourrions être très utiles.

M. Sanborn: Oui, j'en arriverai certainement à . . .

M. McCauley: Monsieur le président, un rappel au règlement. J'aimerais qu'il puisse en terminer avec cela. Je voudrais entendre le reste de l'histoire.

M. Sanborn: Merci. Je vais arriver aux responsabilités du gouvernement fédéral. Cependant, il me paraît important que nous comprenions les rapports existant entre les travailleurs agricoles et les gouvernements en général, parce que cela situe les propos de M. Boal sur le traitement du gouvernement fédéral administré en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. J'aborderai donc cela, mais également un autre aspect relevant du gouvernement fédéral.

Pour ce qui est de la question du logement, Sukhdeep Madhar est mort en 1980, et le gouvernement a étouffé ces propositions de règlement en 1982. En 1983, 6 travailleurs agricoles ont perdu presque la vie dans l'étable où ils vivaient, à cause de l'incendie du bâtiment. Ils ont réussi à s'échapper seulement parce qu'un pneu de tracteur a explosé, ce qui les a réveillés au milieu de la nuit et leur a permis de partir à la course. À la suite de cet incident, on a renouvelé les pressions. Cependant, plutôt que de se rapporter aux conclusions du Comité, le gouvernement en a mis sur pied un autre, et maintenant, on nous dit d'attendre que ce nouveau Comité ait rédigé des règlements. Cela se passera peut-être dans quelques années, ou peut-être mettra-t-on ces propositions sur les tablettes.

Pour ce qui est des responsabilités fédérales, le Comité consultatif fédéral d'Agriculture Canada chargé d'étudier les

[Texte]

recommendations last year that the federal government draw up model legislation for health and safety. We are concerned about the fact that the provincial government is depriving people in a very dangerous industry of health and safety regulations. That federal committee recommended that model legislation be drawn up and recognized the fact that provincial governments had not acted to protect the health and safety of farm workers. To my knowledge, nothing has been done as a result of those recommendations. Those recommendations arose out of that committee that was set up to investigate pesticides that had been tested for the federal government by the industrial bio-test laboratories; the fraudulent testing that involved over 100 pesticides that farm workers are exposed to.

Those, I think, are basically the problems that farm workers in British Columbia face: the health and safety problem, the lack of regulations there. And I think the federal government has an obligation to press that model health and safety regulatory scheme that Agriculture Canada's committee recommended.

Unemployment insurance... I think the federal government, in view of the history of discrimination against farm workers, should not take lightly the fact that they have reinstituted a regulation that impacts only on farm workers. It does not impact on other transient workers; it does not impact on the longshoreman who works a day here or a day there, or a carpenter; it impacts on circus workers and farm workers—and we are not talking about a few people. It is not like circus workers; there may be 20,000 farm workers in British Columbia, according to the workmen's compensation board.

I think also it would be appropriate for this committee to make a representation to the Government of British Columbia to regulate farm workers in the same way they regulate every other worker in the province. I think there is an historical obligation for that, because it was the Government of Canada that first acceded in 1904 to the petitions of British Columbia farmers to bring in East Indians to do farm work, to provide cheap labour in the Province of British Columbia, simply because prior to that the Chinese head tax law had been brought in which cut off the Chinese inflow that had provided cheap labour for B.C. farmers. When that inflow of Asian immigration was cut off, wages doubled within two years, and it was the federal government that acceded to those petitions and brought in these people, and I think the federal government has been an accessory to the exploitation of farm workers.

[Traduction]

pesticides industriels bio-testés a recommandé que le gouvernement fédéral rédige un projet de loi relatif à la santé et à la sécurité. Nous sommes en effet inquiets de ce que le gouvernement provincial prive les travailleurs engagés dans des activités très dangereuses de règlements sur la santé et la sécurité. Le Comité fédéral a donc recommandé qu'on rédige un projet de loi, et il a reconnu que les administrations provinciales n'avaient pas agi pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs agricoles. Toutefois, à ma connaissance, aucune suite n'a été donnée à ces recommandations. Or, elles avaient été formulées par le Comité créé pour étudier les pesticides ayant fait l'objet de tests par des laboratoires industriels de bio-tests, et ce pour se conformer aux exigences du gouvernement fédéral. Il s'agit de tests frauduleux portant sur 100 pesticides, auxquels les travailleurs agricoles sont exposés.

Tels sont les problèmes fondamentaux auxquels les travailleurs agricoles de la Colombie-Britannique font face en matière de santé et de sécurité à cause d'une absence de réglementation. À mon avis, le gouvernement fédéral a l'obligation morale d'adopter le projet de loi relatif à la santé et à la sécurité, recommandé par le Comité d'Agriculture Canada.

Pour ce qui est de l'assurance-chômage maintenant, étant donné les antécédents de discrimination contre les travailleurs agricoles, je crois que le gouvernement fédéral ne devrait pas prendre à la légère le fait qu'on ait réadopté un règlement portant uniquement sur cette catégorie de travailleurs. Il n'englobe effectivement pas les autres travailleurs temporaires venant de l'extérieur; ainsi par exemple, il n'affecte pas le débardeur travaillant un jour ici, un jour là, ni un menuisier. Il vise uniquement les travailleurs de cirque et les travailleurs agricoles, et il ne s'agit pas que de quelques personnes. À l'encontre des travailleurs de cirque, qui ne sont pas nombreux, il y a peut-être 20 000 travailleurs agricoles en Colombie-Britannique, d'après les chiffres du Bureau d'accidents du travail.

Par ailleurs, il serait bon que le Comité fasse des instances auprès du gouvernement de la Colombie-Britannique afin qu'il adopte des règlements protégeant les travailleurs agricoles de la même façon que tous les autres travailleurs de la province. J'estime que ce gouvernement a l'obligation historique de s'acquitter de cette responsabilité étant donné que c'est le gouvernement du Canada qui fut le premier, en 1904, à accéder aux pétitions des agriculteurs de Colombie-Britannique demandant qu'on permette aux asiatiques indiens de faire du travail agricole, de constituer une main d'oeuvre bon marché en Colombie-Britannique, tout simplement parce qu'avant cela, on avait adopté la *Chinese head tax law* (taxe sur l'importation des chinois), qui mit fin à l'exploitation d'une nombreuse main d'oeuvre chinoise bon marché dans les exploitations agricoles de Colombie-Britannique. Lorsqu'on arrêta l'immigration d'asiatiques, les salaires doublèrent en 2 ans, et c'est le gouvernement fédéral qui donna suite aux pétitions des agriculteurs et qui fit venir ces gens. J'estime donc que le gouvernement fédéral a été complice de l'exploitation des travailleurs agricoles.

[Text]

• 1610

Mr. Reid also has some comments to make.

Mr. Daniel Reid (Representative, Farm Workers Legal Services): Thank you.

I would like to make the first presentation in French, because it is easier for me to do it.

M. D. Reid: On veut apporter aujourd'hui à votre Comité trois différentes résolutions, une concernant le *Canada Farm Labour Pool*, une concernant la gestion sur les pesticides, et une troisième concernant la Loi sur l'assurance-chômage. On ne touchera pas beaucoup à la Loi sur l'assurance-chômage, parce que mes deux compagnons ont déjà élaboré là-dessus.

Dans la vallée de l'Okanagan, il passe environ 20,000 personnes au cours d'un été et 65 p. 100 d'entre elles peuvent être du Québec. À tous les ans, on a des attaques raciales. Cette année, une famille de Québécois a été attaquée près de la rivière à Keremeos; deux personnes ont été blessées et quatre autres ont été poursuivies en cour et subiront leur procès bientôt.

Pour nous, Québécois, depuis 1980, la situation se dégrade continuellement. Les conditions de travail, les salaires, tel qu'indiqué dans les documents qu'on a annexés au mémoire, sont soit stables, soit en déclin. Cette situation est la suite d'une situation qui dure depuis l'installation de l'industrie fruitière dans l'Okanagan. Dès 1890, ce sont les Chinois qui, après avoir fait le travail sur les chemins de fer, sont venus dans l'Okanagan pour travailler aux fruits. Ensuite, il y eut des Doukhobors, dans les années 30 et 40, et par la suite des Japonais. Vous allez voir dans le document comment on a traité ces gens-là. Par la suite, il y eut les Portugais dans les années 50, les Indiens dans les années 60, et depuis 1970, c'est un amalgame de ces groupes-là, les Portugais et les Indiens, et de nous, Québécois, qui faisons le travail principalement.

Tout d'abord, nous voulons parler du *Farm Labour Pool*. Il y a trois bureaux du *Farm Labour Pool* où on peut trouver des personnes travaillant en français et en anglais. Ils sont surtout concentrés dans le nord de l'Okanagan. Dans le sud de l'Okanagan, où cinq bureaux sont au service des fermiers, personne ne parle français. Même, on veut noter ici que M. Red Thorpy traite les Québécois d'orangs-outans; un journaliste de Sherbrooke qui faisait un reportage dans la région en a fait état. Ils pratiquent la discrimination lorsqu'on vient se chercher du travail à leurs bureaux. Ils nous jugent sur les apparences. S'ils pensent qu'ils vont avoir beaucoup d'emplois à offrir, ils se demandent s'ils ne pourraient pas les offrir à d'autres personnes qu'ils aiment mieux que les Québécois. Souvent, les Québécois font le commentaire suivant: le dernier endroit où on peut se trouver du travail, c'est le *Farm Labour Pool*.

Qu'est-ce qu'on voudrait recommander à partir de ceci? C'est qu'on exige du *Farm Labour Pool* d'avoir des employés bilingues pour qu'il nous soit plus facile d'arriver à nous trouver un emploi et d'obtenir les explications qui nous sont nécessaires pour nous trouver un emploi.

[Translation]

M. Reid a aussi des commentaires à faire.

M. Daniel Reid (représentant, Service d'aide juridique aux travailleurs agricoles): Merci.

Je serai le premier à m'exprimer en français, puisque cela m'est plus facile.

Mr. D. Reid: We would like present your committee with three different resolutions, one dealing with the Canada Farm Labour Pool, another with the management of pesticides and a third concerning the unemployment act. Not much will be said about the unemployment act since my two companions have already elaborated on it.

There are about 20,000 persons passing through the Okanagan Valley during the summer and 65% of them maybe from Quebec. Every year there are racial attacks. This year, a family of Quebecers was attacked near the river in Keremeos; two persons were wounded and four others faced legal charges and will soon be tried.

The situation for us Quebecers has been worsening since 1980. Working conditions, wages, as indicated in the documents appended to our brief, have either remained stable or declined. This situation is a continuation of the state of affairs which has existed from the time when fruit growing began in the Okanagan Valley. As early as 1890 it was the Chinese who, after working on the railroads, came to the Okanagan to pick fruit. Afterwards, it was the Doukhobors in the 1930s and 1940s and then the Japanese. You will see in our documentation how these people were treated. In the 1950s there were the Portuguese, the Indians in the 1960s and since 1970 the work has been mainly done by a mixture of these groups, the Portuguese the Indians and us, Quebecers.

First of all, we would like to talk about the Farm Labour Pool. There are three offices of the Farm Labour Pool where there are staff members able to speak English and French. They are mainly concentrated in the northern part of the Okanagan Valley. In the southern part, where there are five offices serving the farmers, no one speaks French. It should be noted that Mr. Red Thorpy actually calls Quebecers orang-outans, as was reported by a journalist from Sherbrooke in one of his articles about the area. They practise discrimination when we come looking for work in their offices. They judge us on our appearance. If they think they will be having lots of jobs to offer, they try to think of the people they could offer them to in preference to Quebecers. Quebecers often make the remark that the last place for finding work is the Farm Labour Pool.

What is our recommendation arising from this fact? We demand that the Farm Labour Pool have bilingual employees so that it is easier for us to obtain employment and the explanations which we need in order to find a job.

[Texte]

[Traduction]

• 1615

Deuxièmement, il y a la question des pesticides et de la sécurité à la ferme. Calvin Sandborn en a déjà parlé un peu. Sans mentionner nos ennuis avec le *Workmen's Compensation Board*, on voudrait vous dire qu'il est très difficile pour nous d'obtenir des renseignements concernant les pesticides, tant au niveau des tests qui ont été faits sur les pesticides qu'au niveau de leur toxicologie. Au niveau des pesticides, il faudrait que beaucoup plus de gens soient consultés pour qu'on puisse avoir une vraie bonne évaluation des choses. Un rapport d'Environnement Canada signalait que ces produits-là devraient être accordés par Environnement Canada, plutôt que par Agriculture Canada. Agriculture Canada n'a aucun comité consultatif avec les travailleurs agricoles au niveau des pesticides, et on croit que des audiences publiques seraient vraiment appropriées. Il faudrait, lorsqu'on change des lois sur les pesticides, que les travailleurs agricoles soient aussi invités à s'exprimer sur le sujet et qu'ils puissent avoir toute l'information disponible.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Reid.

I will go now to my questioners.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

On Canada Farm Labour Pool, we had one suggestion from Mr. Reid about the offices being bilingual. One of the earlier problems that was raised was the problem of record-keeping, and I would like to know whether at any time in the past, from your experience, Canada Farm Labour Pool had done any of the record-keeping. I know that in some of the prairie provinces farm labour pools were charged with some of the responsibility of record-keeping. Subsequently they have dropped that responsibility. I am just wondering whether there has been a similar experience in the Okanagan Valley.

Mr. D. Reid: What do you mean by record-keeping?

Mr. Lewycky: I am referring to an earlier problem that was raised here, and I assume that you are talking about questions of the number of days worked and also to which farmers they were assigned and so forth. So I am really referring to your own problem.

Mr. Boal: Mr. Chairman, maybe I can answer that question, because it relates also to the Fraser Valley here.

To my knowledge, I do not think the Canada Farm Labour Pool keeps any record, and it also has a discriminatory policy. Usually the growers keep the records on the people who work here, but their lousy system of keeping the records goes so that the farm worker has to pay for that. Canada Farm Labour Pool, to my knowledge, does not keep any records. If anybody goes to Canada Farm Labour Pool for work, they refer that person to the labour contractors. So then it comes to the labour contractors. That is how they keep the records. Canada Farm Labour Pool does not keep a record.

Secondly, there is the matter of pesticides and farm security. Calvin Sandborn already spoke somewhat about this. Without going into our problems with the Workmen's Compensation Board, we would like to point out to you that it is very difficult for us to obtain information concerning pesticides both with respect to the tests done on them and their degree of toxicity. Many more people should be consulted about pesticides so that we could have a proper evaluation. A report from Environment Canada mentioned that these products should be approved by Environment Canada rather than Agriculture Canada. Agriculture Canada has no pesticide advisory committee with representatives from agricultural workers and we believe that public hearings would definitely be appropriate. When the legislation relating to pesticides is changed, farm workers should be invited to give their opinion and they should also be able to obtain all information available.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Reid.

Nous allons maintenant passer aux questions.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

M. Reid a proposé qu'il y ait du personnel bilingue au Service canadien de main-d'œuvre agricole. On a déjà parlé du problème de la comptabilité et j'aimerais savoir si le service canadien de main-d'œuvre agricole a déjà été responsable de cette comptabilité. Je sais que cela a été le cas dans certaines provinces des Prairies, où les services de main-d'œuvre agricole ont été chargés de cette tâche. Par la suite, cela a été abandonné. J'aimerais savoir s'il en était de même dans l'Okanagan.

M. D. Reid: Qu'entendez-vous par comptabilité?

M. Lewycky: Je parle d'une question qui a été soulevée ici tout à l'heure et je suppose que vous parliez du nombre de jours travaillés, les cultivateurs pour lesquels on a travaillé etc. Je parle d'un problème que vous avez mentionné.

M. Boal: Monsieur le président, je pourrais peut-être répondre à cette question, car elle concerne aussi la vallée du Fraser.

À ma connaissance, le Service canadien de main-d'œuvre agricole ne s'occupe pas des états de service et il a aussi une politique discriminatoire. D'habitude, les producteurs s'occupent des états de service de leurs employés, mais généralement leur comptabilité est si mauvaise que les travailleurs finissent par y perdre. À ma connaissance, le Service canadien de main-d'œuvre agricole ne s'occupe pas de cet aspect. Si on s'adresse au service pour obtenir du travail, on est envoyé à l'entrepreneur et c'est sa responsabilité de s'occuper des états de service. Le Service canadien de main-d'œuvre agricole ne le fait pas.

[Text]

Mr. Lewycky: Okay. So you are not aware of Canada Farm Labour Pool ever keeping records in this area?

Mr. Boal: No.

Mr. Sandborn: In Abbotsford I know that one of the staff on the Canada Farm Labour Pool office does it in his spare time.

Mr. Lewycky: All right.

You mentioned the problem with the provincial minimum wage bills and acts and the loopholes there. Is there a similar sort of problem with federal minimum wage legislation?

Mr. Sandborn: The federal minimum wage would not impact on any farm workers.

Mr. Lewycky: Have you had any support from other farm union groups, such as the National Farmers Union, or anything like that, or have you sought support from organizations like that? If so, what has been their response; and do you know why?

• 1620

Mr. Boal: Yes, last year we got in touch with the National Farmers Union, because they are concerned with that. We also spoke at their convention in Vancouver a couple of years ago. We do not have regular contact with them, but we do receive their bulletin from time to time. However, we have not specifically discussed this problem with them.

Mr. Lewycky: Do you think there would be any value in trying to get a broader base of support for your particular battle?

Mr. Boal: Certainly I do not see any negative point in talking to them on this basis. I want to emphasize that according to all employment standards acts, in all provinces—they require that the grower has to keep records. According to the Income Tax Act and the Unemployment Insurance Act of Canada, to my knowledge, they have to keep records. So my question is, will the federal government enforce those regulations, that a grower has to keep records?

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky.

Monsieur Veillette.

M. Veillette: Merci, monsieur le président. Mes questions vont s'adresser à M. Reid. Monsieur Reid, de quelle région au Québec venez-vous?

M. D. Reid: Je viens de la région de Montréal.

M. Veillette: Est-ce que vous avez été envoyé à Vancouver par un centre de main-d'oeuvre?

M. D. Reid: Non, j'avais déjà occupé des emplois en agriculture au Québec, et une bonne saison, j'ai décidé de déménager ici. Je n'ai pas été envoyé par un centre de main-d'oeuvre du Québec. Maintenant, dans les centres de main-d'oeuvre du Canada, au Québec, on ne défraie plus le transport

[Translation]

M. Lewycky: Donc, à votre connaissance, le Service canadien de main-d'oeuvre agricole ne s'est jamais acquitté de cette tâche dans cette région?

M. Boal: Non.

M. Sandborn: Je sais qu'un membre du personnel du Service canadien de main-d'oeuvre à Abbotsford le fait pendant son temps libre.

M. Lewycky: Très bien.

Vous avez mentionné le problème que pose la législation provinciale sur le salaire minimum et les différentes façons de la contourner. En est-il de même en ce qui concerne la législation fédérale sur le salaire minimal?

M. Sandborn: La norme fédérale ne s'applique pas aux travailleurs agricoles.

M. Lewycky: Avez-vous reçu l'appui d'associations agricoles comme le Syndicat national des cultivateurs ou d'autres organismes semblables, ou avez-vous cherché leur appui? Si oui, quelle a été leur réponse; et savez-vous pourquoi?

M. Boal: Oui, l'année dernière nous avons contacté le syndicat national des cultivateurs parce qu'il s'occupe de ces questions. Nous avons aussi parlé à leur congrès à Vancouver il y a quelques années. Nous ne restons pas en contact régulier avec ce syndicat, mais nous recevons leur bulletin de temps à autre. Toutefois, nous n'avons pas discuté de ces problèmes-ci avec eux.

M. Lewycky: Pensez-vous qu'il servirait à quelque chose d'essayer d'obtenir un plus grand appui pour votre cause?

M. Boal: Je ne pense certainement pas qu'il serait inutile d'en discuter avec ce syndicat. Mais je tiens à souligner que toutes les lois provinciales en matière du travail exigent que le producteur tienne des comptes. À ma connaissance, cela est exigé par la loi de l'impôt sur le revenu et la loi sur l'assurance-chômage. Je demande donc si le gouvernement fédéral va exiger que cette obligation en matière de comptabilité soit respectée?

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Lewycky.

Mr. Veillette.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman. My questions will be addressed to Mr. Reid. Mr. Reid, what area of Quebec do you come from?

Mr. D. Reid: I come from the Montreal area.

Mr. Veillette: Were you sent to Vancouver by a manpower centre?

Mr. D. Reid: No, I had already done agricultural work in Quebec and one day I decided to move here. I was not sent by a Quebec manpower centre. The Canada Manpower centres in Quebec no longer pay the moving costs of persons who want to

[Texte]

des personnes qui veulent venir travailler dans l'Okanagan. Auparavant, il y avait une politique pour les aider à payer leur transport, mais maintenant ils ne le payent plus.

M. Veillette: On payait le transport à condition que la personne ait un emploi assuré.

M. D. Reid: Oui.

M. Veillette: Vous parlez de discrimination. Vous dites que le *Farm Labour Pool* vous dit que vous devez être bilingues. Est-ce qu'il y a d'autres formes de discrimination envers les Québécois qui viennent ici?

M. D. Reid: À propos du *Farm Labour Pool*?

M. Veillette: Oui.

M. D. Reid: Le *Farm Labour Pool* est vraiment arrogant dans sa manière de traiter les personnes. Tu dois te conformer à leur idéal de travailleur. Tu dois avoir les cheveux courts, bien te présenter, être bien habillé, travailler très vite. Les femmes, en particulier, vont avoir plus de difficulté à se trouver de l'emploi. Les emplois sont disponibles; ils ont des petits papiers à côté d'eux; il y a quatre places là, trois places là, huit places là. Ils vont les donner aux personnes qui vont passer dans la journée et qui vont être le plus conformes à ce qu'ils veulent envoyer comme personnes. À certains bureaux, ils ne donnent presque pas d'emplois aux francophones.

M. Veillette: Est-ce que les fonctionnaires du ministère de l'Emploi et de l'Immigration de la région ici vous aident à vous placer? Est-ce qu'ils vous donnent des renseignements? Est-ce qu'ils vous facilitent la tâche de vous intégrer au travail?

M. D. Reid: Je ne peux pas parler au nom de tous les francophones de la région. Au niveau de l'agriculture, on fait affaire seulement avec les *Farm Labour Pools*.

M. Veillette: Si j'ai bien compris, vous êtes 20,000 du Québec qui travaillez ici?

M. D. Reid: Il y a jusqu'à 20,000 personnes qui circulent dans l'Okanagan durant l'été pour se chercher des emplois et, parmi eux, il y a environ 65 p. 100 de Québécois.

M. Veillette: Monsieur le président, est-ce que je prends trop de temps?

Le président: Continuez. Allez-y.

M. Veillette: Comme toutes les autres communautés, est-ce que les Québécois s'entraident? Est-ce qu'on se téléphone pour se dire: Écoute, il y a un emploi là; je travaille maintenant à tel endroit?

M. D. Reid: Il y a quelques initiatives de regroupement de la part des Québécois, par exemple à Oliver l'an passé et à Kelowna cette année, où on peut offrir aux personnes parlant français de se rencontrer pour avoir plus d'échanges entre eux. Mais souvent, les personnes n'ont pas le téléphone. L'agriculture, c'est ce qu'il y a de plus décentralisé, et on connaît rarement plus de cinq ou dix personnes autour de soi. C'est ce qui arrive à tout le monde. Même s'il y en a 2,000 dans un rayon de 20 ou 30 milles, on n'en connaît pas beaucoup.

M. Veillette: Est-ce qu'il y a des Québécois qui exploitent des fermes, qui sont propriétaires?

[Traduction]

come and work in the Okanagan. Previously the policy was to help pay the travelling costs but this is no longer done.

Mr. Veillette: The cost of transportation was paid provided the person had a confirmed job offer.

Mr. D. Reid: Yes.

Mr. Veillette: You talk about discrimination. You say that the Farm Labour Pool says that you should be bilingual. Are there any other forms of discrimination towards Quebecers who come here?

Mr. D. Reid: Relating to the Farm Labour Pool?

Mr. Veillette: Yes.

Mr. D. Reid: The Farm Labour Pool is very high handed in its treatment of people. You have to conform to their idea of what a worker should be. You have to have short hair, assume the right attitude, be well dressed and work very fast. Women in particular will have more trouble finding a job. The job offers are there, they have the little papers beside them, four positions here, three there and eight at another place. During the course of the day they will hand them out to those people who best conform to their idea of what a worker should be. Some offices give almost no jobs to Francophones.

Mr. Veillette: Do the officials of the Employment and Immigration Department's office help you in getting a job? Do they give you information? Do they make your integration in the work place any easier?

Mr. D. Reid: I cannot speak for all the Francophones in the area. We, agricultural workers, deal only with the Farm Labour Pools.

Mr. Veillette: If I understood you correctly, there are about 20,000 Quebecers working here.

Mr. D. Reid: There are up to 20,000 persons looking for jobs in the Okanagan Valley during the summer and among those about 65% are Quebecers.

Mr. Veillette: Mr. Chairman, am I taking too much time?

The Chairman: Please, continue.

Mr. Veillette: Do the Quebecers help each other out, as is done in all the other communities? Do you telephone each other to say there is a job available in such a place or I am now working in a particular place?

Mr. D. Reid: There have been a few attempts to bring Quebecers together, for example in Oliver last year and in Kelowna this year. French speaking persons are given the possibility to get together and have more exchanges. But often these people do not have a telephone. Agricultural workers are dispersed all over and you seldom know more than five or ten people around you. This is what happens to everyone. Even if there are 2,000 within a 20 or 30 mile radius, you will not know many of them.

Mr. Veillette: Are there any Quebecers who are farm owners or operators?

[Text]

• 1625

M. D. Reid: On connaît un Québécois qui loue une ferme. Il y en a peut-être, oui. Il y a un Québécois qui a un vignoble dans le Sud. Il y en a peut-être quelques-uns, oui.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Reid, est-ce que tous les Québécois cherchent leur propre emploi ou s'ils utilisent un contracteur?

M. D. Reid: C'est très différent de ce qui se fait dans la vallée du Fraser. Il n'y a pas de contracteurs dans l'Okanagan. Chacun cherche son propre emploi.

Le président: Ni dans l'Okanagan, ni au Québec?

M. D. Reid: Au Québec, non, pas vraiment. C'est vraiment marginal si cela se fait au Québec.

Le président: Je crois que de temps en temps, on trouve quelqu'un au Québec qui dit: Ecoute, je veux 10 personnes pour aller en Colombie-Britannique, pour travailler sur des fermes, et si tu veux venir avec moi, je vais te donner des *jobs*. Cela ne se fait pas?

M. D. Reid: Je n'en ai pas encore entendu parler. On va recruter chez les *East Indians* et chez les Pakistanais, pour avoir de la main-d'œuvre à très bon marché, plutôt qu'au Québec.

Le président: Quand vous avez cherché du travail au Québec, avant de venir, est-ce qu'on vous a dit quels salaires seraient payés?

M. D. Reid: Ils n'ont peut-être pas tous les renseignements, mais étant donné qu'il y a énormément de Québécois qui ont déjà circulé dans la région, on a une certaine idée de ce que l'on peut gagner avant de venir ici.

Le président: C'est quoi, le salaire moyen?

M. D. Reid: Durant les cerises, cela peut être de 35 ou 40 dollars. Durant les pommes, cela peut être de 40 ou 45 dollars.

Le président: Par jour?

M. D. Reid: Par jour, oui, dépendant des fermes, dépendant de la qualité de l'entretien sur les fermes. C'est parfois moins que cela.

Le président: Est-ce un emploi de *piece work*? Est-ce que vous êtes payés au panier?

M. D. Reid: Oui, c'est un emploi de *piece work*, et c'est une situation que l'on déplore, parce que parfois cela ne nous donne pas le salaire minimum. On travaille très très vite à ramasser des prunes, et on fait 36 dollars dans une journée alors qu'on devrait en avoir fait 70. On a fait du surtemps en quelque sorte pendant qu'on travaillait, parce qu'on travaillait très vite. Ce sont des situations que l'on rencontre.

Le président: On sait qu'on retrouve le même genre de travail dans le sud de l'Ontario, dans le Niagara, à Windsor et Chatham, d'où je viens. Comment se fait-il que les gens traversent le pays pour aller chercher du travail en Colombie-Britannique si les choses sont si terribles?

[Translation]

Mr. D. Reid: We know a Quebecker who runs a farm, there may be some like him, yes. There is a Quebecker who has a vineyard in the south. There are perhaps a few, yes.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Reid, do all Quebecers seek their own employment, or do they go through a contractor?

Mr. D. Reid: Things are very different there than what goes on in the Fraser Valley. There are not any contractors in the Okanagan, everyone does his own job searching.

The Chairman: Neither in the Okanagan, nor in Quebec?

Mr. D. Reid: In Quebec, no, not really. If it is done in Quebec, it is only in very few cases.

The Chairman: I think that once in a while someone in Quebec goes around saying: listen, I need 10 people to work on farms in British Columbia, and if you want to come with me, I will give you jobs. This is done, is it not?

Mr. D. Reid: I have not heard about that yet. They do hiring among the East Indians and the Pakistanis to get manpower at very cheap rates, rather than in Quebec.

The Chairman: When you were looking for work in Quebec, before coming, were you told what salaries would be paid?

Mr. D. Reid: We were perhaps not given all the information about that, but since there were very great numbers of Quebecers who had already been to that region, we had a certain idea of what we could make here before coming.

The Chairman: What is the average salary?

Mr. D. Reid: During cherry harvesting, this can be between \$35 or \$40. During apple harvesting, this can be from \$40 to \$45.

The Chairman: Per day?

Mr. D. Reid: Yes, per day, depending on what farms, and the quality of their maintenance. It is sometimes less than that.

The Chairman: Is that job piecework? Are you paid per basket you harvest?

Mr. D. Reid: Yes, it is piecework, and that is a situation that we deplore, because sometimes it does not give us the minimum wage. We work very fast to pick up plums, and we make \$36 a day, when in fact, we should be getting \$70. Our great speed is therefore the equivalent of overtime. This is the kind of situations we are faced with.

The Chairman: It is known that the same kind of work exists in the south of Ontario, in the Niagara Peninsula, in Windsor and Chatham, from where I come. Why is it then that people cross the country to seek some work in British Columbia if things there are so terrible?

[Texte]

M. D. Reid: C'est sûrement attrayant ici à cause des montagnes. C'est sûrement attrayant parce que l'on sait que la densité de population est plus faible en Colombie-Britannique. C'est attrayant parce que d'autres nous en ont parlé et qu'on veut connaître le pays.

M. Veillette: Le voyage n'est pas payé?

M. D. Reid: Le voyage n'est pas payé. On en connaît beaucoup qui viennent sur le pouce. On en connaît beaucoup qui viennent en autobus et qui en arrachent l'hiver. Ils ne savent pas à quoi s'attendre quand ils viennent ici. Il n'y a pas de logement; le logement est 50 p. 100 plus cher en Colombie-Britannique que dans l'Est. En hiver, on ne trouve pas de logements dans de petites communautés comme Keremeos et Oliver. Il y a des gens qui couchent dehors pendant des mois avant de se trouver un motel, où deux personnes sont confinées dans un espace de 6 pieds par 12 et payent 70 dollars par semaine. C'est ce genre de réalité qu'ils vivent. Ils sont bien déçus et déprimés. Il y a beaucoup de dépression. Dans un village comme Oliver, il y a eu quatre suicides cette année et deux l'an passé, chez les *farm workers*. C'est vraiment bizarre, ce qui peut régner comme atmosphère.

• 1630

The Chairman: Mr. Boal, pursuant to the Section 16 argument you put to us, and pursuant to the record-keeping questions put to you, you indicated that you felt there was legislation that required the maintenance of record-keeping by the farmers themselves. Do I misunderstand that the legislation requires that if a person under the previous legislation stayed beyond 25 days, it was required at that point that records be kept for maintenance of unemployment insurance records and for income tax purposes, but that for anything short of the 25, no records were needed? Is that not so?

Mr. Boal: That is correct. But for the income tax purposes of the growers, they do have to have some kind of system apart from ...

The Chairman: I think you would find, Mr. Boal, that if in fact the employee stayed for less than 25 days, and now, under Section 16, less than 7 days, there is a bulk provision that just indicates—there is a maintenance of a record indicating how much is paid for the labour, but not under an individual worker's name or social insurance number. Is that not correct?

Mr. Boal: No, what I am talking about here ... even if you work for six months for the same grower, you do not find the correct records for that grower. I am not only talking about less than 25 days, as the previous Section 16 stated. I am talking about in general, and specifically if you work the whole season with the same grower and at the end of the year you find that the record was not kept correctly. The farm workers will be penalized for that by the UIC office.

With this thing, I also want to point out ...

The Chairman: Let me understand this, Mr. Boal. Are you suggesting that if a person worked for six months, no record would be kept of their having been there for that time? If that is so, could you tell me to what advantage it would be to a

[Traduction]

Mr. D. Reid: It is certainly attractive here, because of the mountains. We are also attracted to British Columbia because there is a lower density of population. It is also attractive to come here because others have told us about it, and that we want to know the country.

Mr. Veillette: Your trip is not paid?

Mr. D. Reid: The trip is not paid. We know many who hitch-hike to get here. We also know many who came on the bus, and who suffered because of that in winter. They do not know what to expect when they get here. There is no accommodation, and the accommodation there is 50% more expensive in British Columbia than in the east. In winter, there is no accommodation in small communities like Keremeos and Oliver. There are people who sleep outdoors for months before finding a motel, where two people will be confined in a space of 6 feet by 12 feet, and will pay \$70 per week. This is the kind of reality they are faced with. They are very disappointed and depressed. There are many cases of depression. In a village like Oliver, there have been four suicides this year, and two last year, among the farm workers. The atmosphere that can hang over this area can really be eerie.

Le président: Monsieur Boal, d'après l'argument de l'article 16 que vous nous présentez et d'après les questions qu'on vous a posées sur les dossiers à tenir, vous semblez croire qu'il existe une loi obligeant les agriculteurs à tenir eux-mêmes les dossiers. Est-ce que je me trompe si je dis que la loi ne porte que si une personne demeure plus de 25 jours? En vertu de l'ancienne loi, on doit alors tenir des dossiers pour que les registres de l'assurance chômage soit à jour et aussi aux fins de l'impôt sur le revenu, mais en-dessous de 25 jours, aucun dossier n'était nécessaire, est-ce bien cela?

M. Boal: Vous avez raison. Mais aux fins de l'impôt sur le revenu des agriculteurs, il faut une sorte de système à part ...

Le président: En fait, monsieur Boal, si un employé demeure moins de 25 jours, et en vertu du nouvel article 16, moins de 7 jours, une disposition générale prévoit simplement que ... il faut tenir un registre indiquant combien on paie pour la main-d'oeuvre, mais il est inutile de préciser le nom ou le numéro d'assurance sociale de l'employé. N'est-ce pas?

M. Boal: Non, je veux parler de ... Même si vous travaillez six mois pour le même agriculteur, souvent il n'y a quand même pas de dossier à jour. Je ne parle pas seulement des périodes de moins de 25 jours, comme le prévoyait l'ancien article 16. Je parle en général, surtout quand on travaille toute une saison pour le même agriculteur et qu'à la fin de l'année on se rend compte que le registre n'a pas été bien tenu. Les travailleurs agricoles sont pénalisés pour cela par le bureau de l'assurance-chômage.

A ce propos, je voudrais également souligner ...

Le président: Je veux être certain de bien comprendre, monsieur Boal. Voulez-vous dire que si une personne travaille six mois, aucun registre ne l'indique? Le cas échéant, pourriez-vous me dire quel avantage l'agriculteur aurait à ne pas tenir

[Text]

farmer not to have records indicating how long he had paid an individual? Obviously he would not be able to claim the person's salary if he had no record of the guy working for him; and if that is the case, how does he then discount or add into his cost of production the salary that he has paid for that individual?

Mr. Boal: That is a very good question. The thing is this: they do not pay every two weeks... the growers here. The policy is that they do not pay every two weeks. I can only give the example here in the Fraser Valley. People get money at the end of the season. The growers do not bother to pay every two weeks. What they do at the end of the season is they start making that okay, every two weeks so much is earned. Then they send that to Revenue Canada, and people file their claims with UIC, and they start collecting UI right away, after two weeks, or after three weeks. Then, when they have collected all their UI, next year they get a letter saying that they have to pay all the money back because Revenue Canada says the grower did not pay so much toward UIC and towards income tax.

That is what I am talking about. I do not know what advantage it would be to the growers to do that, except just because they do not want to employ anybody who will keep their records straight.

I am talking about the majority of the growers here. We are having a pulse of cases with us in which people receive letters from the UIC offices that they have to pay the money back. We have been dealing with 50 cases right now for the last year, where people have to pay money back to UIC because if people claim that they had 25 insurable weeks, they go and file a claim, but after a year they get a letter from the UIC office: no, you did not have 25 insurable weeks, you had only 15 insurable weeks. To that amount you have to pay the money back.

Mr. Lewycky: For clarification, are the employers not required to give separation slips to these people which indicate 25 weeks?

Mr. Boal: Yes, they do. It says 25 weeks on the record of employment. But then it is refuted by Revenue Canada; it says no, that was not a correct separation slip, or employment record. So you have to go with what Revenue Canada says.

The Chairman: To bring this to an end, because we are running somewhat overtime, it would be very interesting if you could provide us with examples of instances where in fact the UIC separation certificate is being overridden by the tax department. This is something that I would think is uniquely British Columbian by way of experience. Certainly in my experience in Ontario we have not had that kind of overriding taking place.

• 1635

I have one final question. Are there any offshore labour contracts written in B.C.?

Mr. Boal: Not here in B.C. There are in Ontario, certainly.

[Translation]

des registres sur les périodes de paye des employés? Cet agriculteur serait incapable de réclamer le salaire de l'employé s'il n'avait aucune preuve que cette personne a travaillé pour lui. Dans ce cas, comment peut-il obtenir une ristourne ou compter ce salaire parmi ces coûts de production?

M. Boal: C'est une excellente question. Voici: les cultivateurs ici ne paient pas toutes les deux semaines. Je ne peux parler que pour la vallée du Fraser. Les gens sont payés à la fin de la saison. Les agriculteurs ne se préoccupent pas de payer toutes les deux semaines. À la fin de la saison, ils calculent combien les employés ont gagné toutes les deux semaines. Ensuite ils envoient cela à Revenu Canada et les employés peuvent présenter des demandes de prestations à la CAC, et, au bout de deux ou trois semaines, ils commencent déjà à recevoir leurs prestations. Une fois qu'ils ont reçu toutes leurs prestations d'assurance-chômage, Revenu Canada leur envoie l'année suivante une lettre disant qu'ils doivent rembourser parce que l'agriculteur n'a pas payé le montant prévu en cotisations d'assurance-chômage et en impôts.

Voilà ce que je veux dire. J'ignore quel avantage cela apporte aux cultivateurs sauf qu'ils refusent d'engager quelqu'un qui pourrait tenir les dossiers comme il faut.

Je parle de la majorité des cultivateurs de la région. Des tas de gens reçoivent des lettres des bureaux de l'assurance-chômage leur demandant de rembourser. Jusqu'à présent, nous avons 50 cas pour l'an dernier de personnes obligées de rembourser l'assurance-chômage; elles ont, par exemple, réclamé 25 semaines assurées, et on leur annonce un an plus tard qu'elles n'en avaient en fait que 15. Il leur faut donc rembourser la différence.

M. Lewycky: Une mise au point, s'il vous plaît. Les employeurs ne sont-ils pas obligés de donner des avis de cessation d'emploi, qui portent l'indication de 25 semaines aux employés?

M. Boal: En effet. Sur le formulaire, il est bel et bien indiqué 25 semaines d'emploi. C'est Revenu Canada qui réfute cela, qui affirme que le bordereau de cessation d'emploi était erroné. Il faut donc se plier à la décision de Revenu Canada.

Le président: Pour en finir, car il se fait tard, il serait très intéressant si vous pouviez nous fournir des exemples de cas où le bordereau de cessation d'emploi de la CAC a été jugé erroné par le ministère du Revenu. Il me semble que c'est là un fait tout à fait typique de la Colombie-Britannique. En Ontario, il n'y a jamais eu de telle décision.

Une dernière question. Passe-t-on en Colombie-Britannique des contrats de travail pour l'étranger?

M. Boal: Pas en Colombie-Britannique. En Ontario, certainement.

[Texte]

The Chairman: And there is none in B.C.

Mr. Boal: Not here. The only thing we have here right now, which is added for the last year, is the Laotian people who have also started working in the farm industry now in B.C. Some people call them "boat people".

The Chairman: Laotian, from Laos.

Mr. Boal: The Laotian people from Laos. It is a derogatory term to call them "boat people", but we call them the Laotian people. They do not have any other jobs; they also have to work in the fields.

Mr. Sandborn: Mr. Chairman, if I might before we close here, there are a couple of points that have come up. One thing you should realize is that there are two distinct farming regions in British Columbia. The stuff that was said about the Okanagan is much different than that said about the Fraser Valley. The Fraser Valley is mostly Chinese and East Indian labourers. The salaries are much lower in the Fraser Valley, because there are different crops. Salaries can be as low as \$10 a day.

We did a survey in June 1981. It was the rainy season, and people were averaging \$1.28 an hour on the shoulder season. So that is the impact of not having an hourly minimum wage.

Second, the federal farm labour pools are referring people to farmers who have inadequate housing. The majority of farm workers in the Okanagan do not have showers. They are working with pesticides, and if they get pesticides on their skin, they have no way of washing off the pesticides. They may go a week in between showers. It is a very dangerous situation, especially because some pesticides are carcinogenic.

So I would suggest perhaps the federal farm labour pools should not be referring people to farms where there are not showers, where there is not housing. There is a precedent for this in Ontario, where I believe there are guidelines that must be followed for showers.

Third, I would like to point out that every year the federal government subsidizes Okanagan farmers to the tune of about \$10 million, and the provincial government kicks in about \$10 million to farmers. The government subsidy is about \$20 million a year, and yet you have the situation where, in 1983, people are working around poisonous chemicals and they do not even have a shower. I think that is quite outrageous, and the federal government should certainly act to make sure farm workers of British Columbia at least have access to a shower nozzle. I do not think it is too much to ask.

The Chairman: Thank you, Mr. Sandborn and gentlemen. We appreciate your coming before us.

[Traduction]

Le président: Il n'y en a pas en Colombie-Britannique.

M. Boal: Non. La seule chose qu'il y ait en ce moment, et pour la dernière année, ce sont des Laotiens qui ont aussi commencé à travailler dans l'industrie agricole de la Colombie-Britannique. Certains les appellent les «gens de la mer».

Le président: Des Laotiens, du Laos.

M. Boal: En effet. Pour se moquer d'eux, on les appelle des réfugiés de la mer, mais nous, nous les appelons des Laotiens. Ils n'ont pas d'autre emploi, alors ils sont obligés de travailler aux champs.

M. Sandborn: Monsieur le président, si vous le permettez avant que nous ne terminions, quelques observations méritent réponse. Vous devez vous rendre compte qu'il existe deux régions agricoles très distinctes en Colombie-Britannique. Ce qu'on a dit à propos de l'Okanagan est tout à fait différent de ce qu'on a pu dire à propos de la vallée du Fraser. Dans la vallée, les travailleurs sont surtout Chinois ou Indiens d'Orient. Les salaires sont beaucoup moins élevés dans la vallée parce que ce ne sont pas les mêmes cultures. Les salaires peuvent même ne pas dépasser 10 dollars par jour.

En juin 1981, nous avons fait un sondage. C'était la saison des pluies et les gens se faisaient en moyenne 1.28 dollar l'heure durant la mi-saison. Voilà ce qui arrive quand il n'y a pas de salaire horaire minimum.

Les services de travailleurs agricoles du gouvernement fédéral envoient les gens travailler pour des agriculteurs qui ne fournissent pas un logement adéquat. La majorité des travailleurs agricoles de l'Okanagan n'ont pas de douches. Ils travaillent avec des insecticides, et s'ils s'envoient de l'insecticide sur la peau, ils n'ont aucun moyen de se nettoyer. Il peut se passer une semaine avant qu'ils puissent prendre une douche. C'est dangereux, surtout que certains insecticides sont des carcinogènes.

Je crois que les services de travailleurs agricoles du gouvernement fédéral ne devraient pas envoyer des gens dans les exploitations où il n'y a pas de douches, où il n'y a pas de logements. Il y a un précédent en Ontario, où, me semble-t-il, on a adopté des directives qui doivent être respectées, entre autres, pour les douches.

Je voudrais aussi vous faire remarquer que, chaque année, le gouvernement fédéral verse quelque 10 millions de dollars en subventions aux agriculteurs de l'Okanagan, tandis que le gouvernement provincial en verse presque autant. Ceux-ci reçoivent donc quelque 20 millions de dollars en subventions gouvernementales chaque année et pourtant, en 1983, on trouve encore des gens qui travaillent avec des produits chimiques dangereux et qui n'ont même pas de douches. C'est aberrant, et le gouvernement fédéral devrait certainement prendre les mesures qui s'imposent pour que les travailleurs agricoles de la Colombie-Britannique aient au moins accès à une douche. Il me semble que ce n'est pas trop demander.

Le président: Merci, monsieur Sandborn, messieurs. Nous sommes heureux que vous soyez venus.

[Text]

Mr. Sandborn: Also, Mr. Chairman, there is a survey of British Columbia farm workers and the effects of pesticides upon them, which I will just give you for your reference.

The Chairman: Thank you.

Next is the Canadian Jewish Congress, Ms Gwen Yacht. Good day and welcome.

Ms Gwen Yacht (Officer, Canadian Jewish Congress): Thank you very much. I would like to say at the outset I appreciate the invitation of the committee for our submission. We are not always considered in discussions of visible minorities, but our ethnocultural identity as well as our experience of discrimination, based on visible characteristics and others, may help you, and our participation may inevitably help us as well.

You have all received the brief so I will not reread it, but perhaps I can elaborate or explain some of the items in the brief.

• 1640

Because of our past experience, the Canadian Jewish Congress has been involved on several committees dealing with the subject of racism and discrimination. We actively supported the formation of a Vancouver School Board race relations committee and we are involved in Holocaust education.

I should correct. On the first page of the brief under article "A. Holocaust Education" it should read "Attached is a schedule of Vancouver's annual symposium of the Holocaust". I mention that simply because the committee is not a Jewish committee. It was begun as a community effort originally by Dr. Graham Forst, who is a professor at Capilano College, and its membership is mixed: Dr. Charles Paris, whom you have seen already today, Dr. Forst, Professor Bill Nicholls, Bill Gibson and various teachers and professors in British Columbia.

The other thing we would like to mention is that this is not a group which tries to attack any other minority or any point of view. It is a method of teaching young people the roots of hatred using only as an example our own experience. We ask that the committee look at this and consider supporting such a program using our Holocaust symposium as a model for other communities. Our community is willing to work with other communities and design a program specially geared to those communities, but we ask your support in encouraging that.

The other thing I wanted to mention again is the Judaica Colloquium. This year the Learned Societies included the Jewish community in their program, and we would encourage that in other communities as well. It was open to the entire community, not just the Jewish community.

Canadian Jewish Congress was a founding member of the Committee for Racial Justice, and I know a fair amount about

[Translation]

M. Sandborn: De plus, monsieur le président, on a fait une enquête sur l'effet des insecticides sur les travailleurs agricoles de la Colombie-Britannique. Je vais vous en laisser un exemplaire pour votre gouverne.

Le président: Je vous remercie.

Nous accueillons maintenant le Congrès juif canadien, représenté par M^{me} Gwen Yacht. Bonjour et bienvenue.

Mme Gwen Yacht (agent, Congrès juif canadien): Merci beaucoup. Au départ, je voudrais dire à quel point je suis heureuse d'avoir été invitée par le Comité à présenter un mémoire. On ne pense pas toujours à nous lorsqu'on discute des minorités visibles, mais notre identité ethno-culturelle, de même que notre expérience de la discrimination, fondée sur des caractéristiques visibles ou non, pourra peut-être vous aider. Notre participation pourra de toute façon nous aider nous-mêmes.

Vous avez tous reçu le mémoire, je ne le relirai donc pas. Je vais pourtant insister sur certains points et en expliquer d'autres.

Étant donné notre expérience passée, le Congrès juif canadien a participé à plusieurs comités traitant du racisme et de la discrimination. Nous avons appuyé activement la formation d'un Comité sur les relations raciales à la Commission scolaire de Vancouver et nous participons à un programme d'éducation sur l'holocauste.

Je devrais apporter une correction. À la première page du mémoire sous la rubrique:—A—Programme d'éducation sur l'Holocauste—on devrait lire qu'un ordre du jour du symposium annuel de Vancouver sur l'Holocauste est annexé, car le comité n'est pas un comité juif. C'est le résultat d'un effort collectif dû à l'initiative de M. Graham Forst, professeur au collège Capilano, et les membres du Comité sont assez variés. Il y a M. Charles Paris, que vous avez déjà vu aujourd'hui, M. Forst, le professeur Bill Nicholls, Bill Gibson et divers enseignants et professeurs de la Colombie-Britannique.

Nous voudrions également mentionner que ce n'est pas une tentative dirigée contre une autre minorité ou à une autre pensée. Il s'agit d'une méthode pour enseigner aux jeunes gens les racines de la haine à partir de notre propre expérience. Nous demandons au comité de l'examiner et de songer à encourager un tel programme en se servant de notre symposium sur l'Holocauste comme modèle pour d'autres collectivités. Notre groupe est prêt à travailler avec d'autres localités pour concevoir un programme axé plus particulièrement sur leurs besoins, à elles. Nous vous demandons donc d'encourager cela.

Je voudrais aussi vous parler du Judaica Colloquium. Cette année les sociétés savantes ont ajouté à leur programme la collectivité juive et nous voudrions inciter d'autres collectivités à faire pareil. C'était ouvert à tous, pas seulement aux juifs.

Le Congrès juif canadien a été l'un des membres fondateurs du comité pour l'équité entre les races, et je connais bien la

[Texte]

the Vancouver Multicultural Society since I am on the board of directors of that as well.

On that note I would like to tell you that we have just recently completed a program with the Vancouver School Board in teaching the dynamics of faith and culture. It was a night school program that was very well received. It ran for six weeks and included speakers from various different religious groups discussing what impact living in Canada had on their religion and what impact their religion had on the cultures of the various parts of the world.

Also under the subject of the Multicultural Society I would like to ask the committee to consider seriously the subject of a multicultural centre for British Columbia. I would hope that it has been mentioned by some of the other speakers today, or will be again. We would like to encourage it because, particularly in light of the difficulties we face in British Columbia, the racism we have seen, the concerns we have about the current human rights legislation, we feel it is very important to continue to provide an opportunity for education and sharing in this community.

Canadian Jewish Congress and the Jewish community are represented on the Mayor's Special Committee on Race Relations. Again I should mention to you that, because of our deep concern about the present state of things in British Columbia, we feel that the mayor's committee may be particularly important in dealing with subjects of racism should we lose the current branch of the Human Rights Commission.

The mayor's committee has been looking at equal opportunities employment, particularly with training police officers because they are so often involved in issues of racism and violence associated with racism. And as part of that committee, the mayor's committee and the police committee, they have discussed the emergency number, 911. In this community, where a different language is spoken—oftentimes they find it difficult to communicate with their emergency in English. They are working with the B.C. telephone directory to try to develop translations and translators, and working with the other communities. We would like the committee to look at that as well, as a model for other communities.

The mayor's committee is also looking at the issue of hate literature. I have some examples of hate literature that is being distributed in Vancouver.

• 1645

Perhaps I should note that Ron Gostick was in our community recently. He spoke at a Canadian League of Rights meeting. And Mr. Keegtra, whom we all know about, has been speaking to the Canadian League of Rights. We have broadcasters within our own community who actively speak about it, and people who phone in and say how this Canadian League of Rights has changed their life entirely. It is something of particular interest and concern to us. We ask you to look at the

[Traduction]

Vancouver Multicultural Society (société multiculturelle de Vancouver) puisque que je fais partie de son conseil d'administration.

A ce sujet, laissez-moi vous dire que nous venons de terminer un programme, conjointement avec la commission scolaire de Vancouver, pour enseigner la dynamique de la foi et de la culture. C'était un cours du soir, qui a été très bien accueilli. Il a duré six semaines et on y a présenté des conférenciers de divers groupements religieux qui venaient discuter de l'effet de la vie au Canada sur leur religion, de même que l'effet de leur religion sur les cultures des diverses régions du globe.

Toujours au sujet de la *Multicultural Society*, je demanderais au Comité d'étudier attentivement l'opportunité de créer un centre multiculturel en Colombie-Britannique. J'espère que d'autres témoins aujourd'hui en ont parlé, et que d'autres en parleront encore. Nous y serions favorables étant donné surtout les problèmes auxquels nous sommes confrontés en Colombie-Britannique, le racisme dont nous avons pu être témoin, les soucis que nous nous faisons pour la loi actuelle sur les droits de la personne; nous croyons qu'il est très important de continuer à informer la collectivité et à rendre possible le partage.

Le Congrès juif canadien et la collectivité juive ont des représentants au comité spécial du maire sur les relations raciales. Je répète qu'étant donné notre vive inquiétude devant la situation actuelle en Colombie-Britannique, nous croyons que le comité du maire jouera un rôle particulièrement important dans les questions de racisme si la direction actuelle de la Commission des droits de la personne devait disparaître.

Le Comité du maire a étudié l'égalité des chances dans l'emploi, en particulier pour la formation des agents de police, car ils sont très souvent confrontés à des problèmes de racisme et à la violence qui leur est associée. Dans le cadre de leurs travaux, le comité du maire et le comité des policiers ont étudié la possibilité d'un numéro pour les urgences, le 911. Lorsque dans une collectivité on parle une autre langue, on a souvent du mal à communiquer en anglais en cas d'urgence. On travaille donc avec les rédacteurs de l'annuaire téléphonique de Colombie-Britannique pour faire des traductions et on travaille, avec des traducteurs et d'autres collectivités. Nous voudrions également que le comité étudie cela comme un exemple pour d'autres collectivités.

Le comité du maire étudie également le problème de la propagande haineuse. Certains spécimens sont distribués à Vancouver.

Je devrais peut-être dire que Ron Gostick nous a rendu visite dernièrement. Il a pris la parole lors d'une réunion de la Ligue des droits du Canada. M. Keegtra, que nous connaissons tous, s'est aussi adressé à la Ligue des droits du Canada. Il se trouve dans notre propre localité des annonceurs qui en parlent et des gens qui appellent pour dire à quel point cette Ligue des droits du Canada a changé leur vie. Cela nous intéresse particulièrement et nous inquiète à la fois. Nous vous demandons de jeter

[Text]

proposed amendments to Section 281 of the Criminal Code, addressing hate literature.

• 1650

We are particularly concerned in our community with the hate literature that is going through the Canadian Post Office and the recent decision not to prosecute the case against Mr. Zandl. One of his publications is being passed around to you.

I have another correction on page 5, under the media. The third paragraph:

Therefore, CJC, the Canadian Jewish Congress, in coalition with the Indo-Canadian . . .

That should read "Muslim."

—Chinese and Black Communities have formed an ad hoc committee which meets with the two Vancouver dailies and the CBC.

Further down that page, Mrs. Gerber has referred to a model used in Manitoba. Funding was made available for the Jewish community to film the historical perspectives of Manitoba Jewry. We would ask that consideration be given to the British Columbia Jewish community so that we may do some filming for our community and for other ethnic communities.

We would also encourage more programs like that of the CBC to include visible minorities in the media. We have heard that there is a program in which they are training, and we are not sure whether it is professionals or volunteers, and we encourage that kind of program for volunteers and professionals in ethno-cultural communities.

I should also mention that under the police committee of the mayor's committee there is a special pilot project training module that is being run in Vancouver and Ottawa to train police to be more sensitive to the cultural differences. I should also point out that the training program in Vancouver relates to the Vancouver community alone. Most police work in British Columbia is done by RCMP under individual contracts, and there is no liaison group for the RCMP. We would encourage more groups like this, training the police to be sensitive to cultural differences.

That concludes most of my comments and elaborations and I would welcome any questions.

The Chairman: Thank you. Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman. One of your suggestions was almost like an aside, but I wanted to pursue it a bit further. You talked about, I think, a regional centre of multiculturalism. I wondering whether you could elaborate a little bit on what you see in that proposal. We have had suggestions that there be an institute of multiculturalism across Canada with various regional centres—that type of idea. I wonder whether you could expand a bit more on your suggestion, and what you would see as the types of things that this type of centre would cover.

[Translation]

un coup d'oeil aux amendements proposés pour l'article 281 du Code criminel et consacrés à la propagande haineuse.

Notre collectivité s'inquiète particulièrement de la propagande haineuse qui circule par la Société des postes du Canada et de la décision récente de ne pas poursuivre M. Zandl. Nous faisons présentement circuler l'une de ses publications.

Je voudrais apporter une autre correction à la page 5, sous la rubrique: «média». Il s'agit du troisième paragraphe, qui se lit comme suit:

Par conséquent, le C.J.C., le Congrès juif canadien, en collaboration avec les collectivités indo-canadiennes . . .

On devrait plutôt lire: «musulmanes».

. . . chinoises et noires ont formé un comité spécial qui rencontre des représentants des deux quotidiens de Vancouver et de la Société Radio-Canada.

Plus bas à cette même page du texte anglais, M^{me} Gerber fait allusion à un modèle utilisé au Manitoba. La collectivité juive a obtenu des fonds pour réaliser un film sur l'histoire des Juifs du Manitoba. Nous voudrions que vous songiez à faire pareil pour les Juifs de la Colombie-Britannique afin que nous puissions, nous aussi, réaliser des films non seulement pour notre collectivité, mais aussi pour d'autres groupes ethniques.

Nous aimerions également qu'il existe plus de programmes comme celui de la Société Radio-Canada pour qu'il y ait des représentants des minorités visibles dans les médias. Nous avons entendu parler d'un programme de formation, mais nous ne savons pas s'il s'agit de professionnels ou de bénévoles nous serions favorables à ce même genre de programme pour les bénévoles et les professionnels dans les collectivités ethnoculturelles.

Je devrais aussi vous dire que le comité de la police du comité du maire a un projet-pilote spécial: un module de formation à Vancouver et à Ottawa pour sensibiliser les policiers aux différences culturelles. Le programme de formation de Vancouver ne s'intéresse qu'à la population de cette ville. La plus grande partie du travail policier en Colombie-Britannique est fait par la G.R.C. en vertu de contrats individuels, et il n'y a pas de groupe de contact avec la G.R.C. Il faudrait que d'autres groupes sensibilisent les policiers aux différences culturelles.

Voilà pour mes observations et précisions. Je répondrai avec plaisir aux questions.

Le président: Merci. Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci, beaucoup, monsieur le président. L'une de vos suggestions était presque dite en aparté, mais j'aimerais m'y attarder un peu. Vous avez parlé, je crois, d'un centre régional du multiculturalisme. Pourriez-vous nous donner plus de détails sur ce projet? On nous a déjà proposé la création d'un institut national du multiculturalisme, qui aurait divers centres régionaux. Je voudrais donc que vous m'en disiez plus long sur votre suggestion en précisant, par exemple, le genre de sujets auxquels devrait s'intéresser un tel centre.

[Texte]

[Traduction]

• 1655

Ms Yacht: I have with me a proposal for a multicultural services centre that was prepared by the task force, which is made up of the Vancouver Multicultural Society of B.C., of which I represent the Canadian Jewish Congress, the Committee for Racial Justice, and the Vancouver School Board. What they are looking at is primarily a centre for Vancouver. They are seeing 1986, the time of Expo 86 and the hundredth birthday of Vancouver, as an ideal time for this.

I will leave this with you, but I will just point out that the kind of things that are being suggested are a general exhibition space for ethnocultural displays, contributions and sacrifices made by all immigrant groups, native peoples, a pioneer's hall of fame and space for travelling exhibits; a library to be jointly administered by the city, UBC, Simon Fraser University and Vancouver City College, which would specialize in a collection of multiculturalism, race relation, and ethnic studies and labour history; an audio-visual service to be jointly administered by the National Film Board, the CBC and TV; an auditorium equipped with simultaneous translation capability, in close proximity to classroom space; a language lab for heritage and modern language programs, printing, reproduction, data and computer office, retail space, workshops, offices and utility rooms, storage and restaurant space.

Mr. Paproski: May I just have a supplementary right at this time so that . . .

Mr. Lewycky: Any time, Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Lewycky.

Vancouver has built a large domed stadium downtown, which is going to be under-utilized is my understanding because of the different sporting events. In order to keep it busy, is it at all possible to maybe take a piece of that action in that building and make it into a multicultural centre also?

Ms Yacht: I do not think so. I think that does not work. What we are looking at is a permanent centre that can be used as a place for teaching, a classroom, a place that is open to ongoing programming. If we were using B.C. Place stadium, what we would be finding is that it would be disassembled constantly. B.C. Place has held, on occasion, 60,000 people, but there does not seem to be adequate space for a permanent multicultural centre.

Mr. Paproski: What I am saying, Ms Yacht, is that are you not able to make areas in there where you can have classrooms and where you can be divided for different functions other than using it just as a football stadium or a baseball stadium?

Ms Yacht: No, not the way it is set up now. It does not look that way to me. I do not know if it has been considered, but it does not look like a realistic suggestion.

Mr. Paproski: Thank you.

Mme Yacht: J'ai ici un projet de centre de services multiculturels préparé par le groupe d'étude composé de représentants de la société multiculturelle de Vancouver de la Colombie-Britannique—où je représente le Congrès juif canadien—du Comité pour l'équité entre les races, et de la Commission scolaire de Vancouver. On songe principalement à un centre pour Vancouver. Le moment opportun de sa création serait 1986 puisque c'est l'année où se tiendra l'Expo 86 et l'année où l'on célébrera le centenaire de Vancouver.

Je vous laisse simplement ce document, mais je voudrais souligner qu'on propose, entre autres, une grande salle où on pourrait tenir des expositions ethnoculturelles, pour montrer les contributions et les sacrifices faits par les divers groupes d'immigrants, par les autochtones; il y aurait aussi un temple de la renommée pour les pionniers, et de l'espace pour des expositions itinérantes; une bibliothèque administrée conjointement par la ville, l'université de Colombie-Britannique, l'université Simon Fraser et le City College de Vancouver, qui se spécialiserait dans les collections sur le multiculturalisme, les relations raciales, les études ethniques et l'histoire de la main-d'oeuvre; un service audio-visuel administré conjointement par l'Office national du film, la société Radio-Canada et TV; un auditorium équipé d'installations d'interprétation, tout prêt d'une salle de classe; un laboratoire de langues pour des cours sur les langues modernes et anciennes, une imprimerie, des services de reproduction, de la bureautique, un magasin, des ateliers, des bureaux, des salles de services, de l'espace de rangement et un restaurant.

M. Paproski: Pourrais-je poser une question supplémentaire tout de suite parce que . . .

M. Lewycky: N'importe quand, monsieur Paproski.

M. Paproski: Merci, monsieur Lewycky.

Vancouver a construit un gros stade couvert au centre ville, qui, si j'ai bien compris, ne sera pas suffisamment utilisé en dépit des divers événements sportifs. Pour le garder occupé, serait-il possible d'organiser certaines activités dans cet édifice, peut-être d'y ajouter aussi un centre multiculturel?

Mme Yacht: Je ne crois pas. Je ne crois pas que ce serait faisable. Nous envisageons une structure permanente qui servirait pour l'enseignement; ce serait comme une école permanente. Si nous utilisions le stade B.C. Place, nous serions toujours obligés de nous interrompre. Le stade a déjà accueilli 60 000 personnes, mais je ne crois pas que ces installations conviennent à un centre multiculturel permanent.

M. Paproski: Mais, madame Yacht, ne pourrait-on pas transformer certains locaux en salles de classe, où l'on pourrait tenir toutes sortes d'activités plutôt que de s'en servir seulement comme stade pour jouer au football ou au baseball?

Mme Yacht: Non, pas étant donné la façon dont il est construit. Du moins, je ne le crois pas. Je ne sais pas si cette possibilité a été envisagée, mais cela ne me paraît pas très réaliste.

M. Paproski: Merci.

[Text]

The Chairman: Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: In this particular institute, do you see it in any way attached to a university campus or other particular areas?

Ms Yacht: The suggestion was that it be around the area of False Creek. I think we had two suggestions. One was False Creek and the other... I think we are thinking of a downtown location... Expo 86, or else, and the Canada Place Pavilion; and the reason I am saying that and not including UBC or Simon Fraser is that they are both on the remote stretches of the community and seem to be more available to the university communities. The people we are talking about, it should be more comprehensive for the entire community. Some people might be uncomfortable in a university setting. We are not seeing it as strictly an intellectual base, but as a community program.

Mr. Lewycky: Do you also see it as serving any kind of research function, even though it is not an academic idea; and do you see it as being sort of a resource centre as well?

Ms Yacht: Definitely, and what I had mentioned before is a library. Their suggestion is that the library be administered by the City of Vancouver, UBC, Simon Fraser University, and Vancouver City College. So that would be an ongoing relationship.

Mr. Lewycky: You mentioned that the model of the Canadian Jewish Congress in Manitoba, with their audio-visual presentation on Jews in Manitoba, is something that could be duplicated here in British Columbia. Were you suggesting also that this should be done for other ethnocultural groups in British Columbia? Are you suggesting also that this should be done for other ethnocultural groups in British Columbia?

• 1700

Ms Yacht: I think that would be a good suggestion. I can speak only for the Jewish community; I come as their representative today, although I am a member of a multicultural society. I know it would be good for our community. We have already begun doing a taping of Holocaust survivors. But our history is not simply one of Holocaust and surviving the Holocaust, we have contributed to the Canadian community and we have benefited by the community and I think those positive aspects should be documented as well. Yes, I agree, those kinds of things should be documented for other ethnocultural communities.

Mr. Lewycky: Thank you very much.

Mr. Paproski: Are you representing the mayor's office?

Ms Yacht: No, the Canadian Jewish Congress, the organized Jewish community of British Columbia.

Mr. Paproski: The reason why I brought that question up was because I would like you to have a look, Ms Yacht, into the viability of using some of these great big edifices that are being built here in this particular area. I know at one time a multicultural centre was to be built here to establish a lot of these things—by a Mr. Arthur Laing—and it ended up being a

[Translation]

Le président: Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Cet institut serait-il rattaché d'une façon ou d'une autre à une université, à un campus ou à une région particulière?

Mme Yacht: On a suggéré qu'il soit installé près de False Creek. Il y a eu deux autres suggestions aussi, on a parlé de False Creek, et l'autre... Je crois que c'était au centre ville... Peut-être à l'Expo 86 ou au pavillon de la Place Canada. Si je ne parle pas de UBC ni de Simon Fraser, c'est parce qu'elles se trouvent toutes deux dans des coins isolés de la ville, et elles sont donc plutôt accessibles aux universitaires. Notre centre devrait s'adresser à toute la population. Certains pourraient se sentir mal à l'aise si c'était sur un campus universitaire. Pour nous, ce ne serait pas un programme intellectuel, mais un programme populaire.

M. Lewycky: Est-ce que ce centre ferait de la recherche, même s'il ne s'agit de rien d'intellectuel? Est-ce que ce serait aussi un centre de ressources?

Mme Yacht: Certainement, et j'ai d'ailleurs parlé d'une bibliothèque. On a suggéré que la bibliothèque soit administrée par la ville de Vancouver, les universités de la Colombie-Britannique et Simon Fraser, et le City College de Vancouver. Ce serait donc une relation permanente.

M. Lewycky: Vous avez dit que l'exposé audio-visuel préparé par le Congrès juif canadien du Manitoba sur les juifs de cette province pourrait se faire aussi en Colombie-Britannique. Croyez-vous qu'on devrait le faire aussi pour d'autres groupes ethno-culturels de la Colombie-Britannique? Recommanderiez-vous que cela s'adresse également à d'autres groupes ethnoculturels en Colombie-Britannique?

Mme Yacht: Ce serait une excellente suggestion. Mais je ne peux parler qu'au nom de la communauté juive; je suis leur représentante aujourd'hui, bien que je sois membre d'une société multiculturelle. Je sais que cela conviendrait à notre communauté. Nous avons déjà commencé à interviewer des survivants de l'holocauste. Mais notre histoire ne se résume pas à l'holocauste et à ses survivants, puisque nous avons contribué à l'essor de la communauté canadienne et que nous en avons profité; je crois que ces aspects positifs ne devraient pas être ignorés. Effectivement, je pense que cela devrait s'adresser également à d'autres communautés ethnoculturelles.

M. Lewycky: Merci beaucoup.

M. Paproski: Représentez-vous le bureau du maire?

Mme Yacht: Non, je représente le Congrès juif canadien, la communauté juive de la Colombie-Britannique.

M. Paproski: Je vous pose cette question, madame Yacht, parce que je voudrais que vous étudiez la possibilité d'utiliser certains de ces grands édifices qui se construisent un peu partout dans cette région. Je sais qu'à une époque un centre multiculturel répondant à tous ces besoins devait être construit par un certain M. Arthur Laing, mais c'est devenu une grande

[Texte]

great big hockey rink. There is another one now for football. I am just saying to you—I know this because I talked to people here over the weekend who said so . . . that that dome can be utilized for many, many things for this particular community. I think it is important that you take that into account, or just look at it very carefully. There are many things you can do with that when it is not being used. It can be divided into many, many different areas. It would be a great thing if you could do that, rather than building another great big building for something like this.

I am not against a multicultural centre. We have the Greek Multicultural Centre and we have others—the Ukrainian Multicultural Centre, the Chinese Multicultural Centre in this town and everything else. I do not know what you mean when you say “a total B.C.” type of thing. It would be nice if we could do it, but governments just cannot afford the moneys to do these types of things.

Ms Yacht: I appreciate your suggestion and I will take it back. I sit on a number of boards. We will bring it back and discuss it. I really do not . . .

Mr. Paproski: Thank you. I know Harcourt would appreciate your recommendation.

Ms Yacht: We have a multicultural society building right now, it is an historical building. Can it be over-used? It is used constantly: it is used for religious services; it is used for meetings; it is used for tax discussions in various different languages; it is a very heavily used building. Yes, we do—we have a Jewish Community Centre and a Greek Centre and an Italian Centre . . . we are a very multicultural community. What we are talking about is a centre where people of different cultural backgrounds can come together as opposed to meeting separately. There is a role for all of those . . .

Mr. Paproski: They can come under the dome.

Ms Yacht: Under the dome.

The Chairman: Your point is made, Mr. Paproski. Thank you, Ms Yacht . . .

Ms Yacht: Thank you.

The Chairman: —for having brought the brief and for the discussion you have engendered.

Mr. Lewycky: And for answering all our dumb questions.

Ms Yacht: I want to leave you one other thing, so that you have it. It is a little advertisement about a university program that is being run at UBC regarding the Holocaust.

The Chairman: Thank you.

Could I call on the Chinese Benevolent Association, please, Mr. Jeffrey Lowe.

[Traduction]

patinoire. Il existe maintenant un autre stade de football. Je vous dis—et je le sais car j'en ai parlé à certains pendant le weekend—que ce stade pourrait être utilisé par cette communauté. Je pense qu'il est important que vous envisagiez la chose ou que vous l'étudiez de façon attentive. De nombreux événements pourraient y être organisés lorsque ce stade n'est pas utilisé. Il pourrait être divisé en de nombreuses parties différentes. Ce serait bien si vous pouviez y arriver, au lieu de construire un autre gros édifice.

Je ne m'oppose absolument pas à la construction d'un centre multiculturel. Il existe déjà le centre multiculturel grec, le centre multiculturel ukrainien, le centre multiculturel chinois ici et beaucoup d'autres centres. Je ne sais pas ce que vous voulez dire lorsque vous dites que cela devrait être quelque chose qui soit entièrement de cette province. Ce serait bien si on pouvait y arriver, mais les gouvernements ne peuvent pas se permettre de dépenser autant d'argent pour ce genre d'activité.

Mme Yacht: J'apprécie votre suggestion et j'en ferai part au congrès. Je siège à de nombreux conseils. Je leur rapporterai cette proposition et nous en discuterons. Je ne sais pas en réalité . . .

M. Paproski: Merci. Je sais que Harcourt apprécierait votre recommandation.

Mme Yacht: Nous avons déjà un édifice abritant une société multiculturelle, mais c'est un édifice historique. Ne court-on pas le risque de trop l'utiliser? Il est utilisé constamment, pour des services religieux, pour des réunions, pour des discussions d'ordre fiscal dans diverses langues, il est donc très utilisé. Il est vrai que nous avons un centre communautaire juif, un centre multiculturel grec et un centre multiculturel italien, car de nombreuses cultures sont représentées ici. Nous proposons en fait un centre où les gens de diverses cultures pourraient se réunir au lieu de se réunir séparément. Il existe un rôle pour tous ceux . . .

M. Paproski: Ils pourraient se réunir au stade.

Mme Yacht: Au stade.

Le président: Vous avez dit ce que vous aviez à dire, monsieur Paproski. Merci, madame Yacht . . .

Mme Yacht: Merci.

Le président: . . . d'avoir apporté votre mémoire et d'avoir discuté avec nous.

M. Lewycky: Et d'avoir répondu à toutes nos questions idiotes.

Mme Yacht: Je voudrais vous laisser autre chose. Il s'agit d'une petite annonce publicitaire portant sur un programme universitaire organisé à l'Université de Colombie-Britannique à propos de l'holocauste.

Le président: Merci.

Pourrais-je demander à M. Jeffrey Lowe, représentant de la *Chinese Benevolent Association* de bien vouloir se présenter à la table.

[Text]

Mr. Jeffrey Lowe (Chinese Benevolent Association): Thank you. Mr. Chairman, members of the committee, I appear on behalf of the Chinese Benevolent Association. I believe you all have copies of our submission. What I propose to do is to go through this submission and highlight some of the things that perhaps were not brought out well enough in the actual submission.

As you know, our brief was divided up into four main areas: policing, education, the mass media and the legal system. I will deal first with the policing area.

• 1705

On the police force in Vancouver right now there are four policemen of Chinese descent; and out of 971, that is not a particularly good representation. I understand there are about three or four other policemen who do speak Cantonese or some dialect of Chinese, and in that respect it means that Chinese Canadians do not have to be serviced by policemen of Chinese Canadian descent. But in certain situations, emergency situations—you might find that in a car accident, for example, if you have a person who cannot speak English and a person who can speak English, and a police officer arrives on the scene, naturally the person who speaks only Cantonese does not get his side of the story told. One possible solution to this is to have interpreters at the police station.

I should point out at this point that we are well aware of the jurisdictional and constitutional problems which are raised by some of these different areas. We realize that the federal government does not have jurisdiction to implement some of the changes we are proposing. However, we think the federal government can take the lead, certainly in certain areas, such as the RCMP and the CBC and various other federal bodies.

As I mentioned, one possible solution would be to have interpreters at the station who would be able to speak Chinese, East Indian, Punjabi, Italian and various other languages, and who are available for instantaneous interpretation.

The second thing we would like to point out is the sensitization program. I understand from the agenda that the International Briefing Associates are going to be making a submission tomorrow, and they perhaps could tell you a little more about the program. I understand what the sensitization program does is alert the police to various cultural idiosyncracies, if you will, of the different cultures in Vancouver. I think this is needed especially for police persons who have been in the force for a number of years. I understand that currently the training program for the Vancouver City Police, and presumably the RCMP, includes some sort of cultural sensitization. But for older policemen, policemen who have been on the force for, say, seven years or more, you do not have this. I think we will look forward to the results of this pilot program by the International Briefing Associates to see what sort of results we get from it.

The other aspect is education and public relations. As I point out in our brief, many Chinese Canadians have an inherent distrust of government institutions in general and in

[Translation]

M. Jeffrey Lowe (Chinese Benevolent Association): Merci. Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, je comparais au nom de la *Chinese Benevolent Association*. Je crois que vous avez tous en main des exemplaires de notre mémoire. Je vous propose donc de passer en revue notre mémoire et de souligner les points sur lesquels nous n'avons pas suffisamment insisté.

Comme vous le savez, notre mémoire est divisé en quatre parties: la police, l'éducation, les médias et le système judiciaire. Je voudrais tout d'abord parler de la police.

La police de Vancouver compte actuellement quatre policiers d'origine chinoise et je dois dire que sur 971 policiers, ce n'est pas beaucoup. Je crois savoir qu'il en existe trois ou quatre autres qui parlent cantonnais ou un autre dialecte chinois, ce qui veut dire que les Sino-Canadiens n'ont pas le droit d'être aidés par des policiers d'origine chinoise. Mais dans certaines circonstances, pour certains cas d'urgence, comme par exemple, un accident automobile, si l'un ne parle pas anglais et l'autre ne parle que l'anglais, et qu'un policier arrive, il est évident que la personne qui ne parle que le cantonais ne peut raconter sa version de l'événement. Une solution serait d'avoir des interprètes au poste de police.

Je voudrais vous dire dès maintenant que nous sommes tout à fait conscients des problèmes de compétence et des problèmes constitutionnels que posent certains de ces domaines. Nous nous rendons compte que le gouvernement fédéral n'a pas la compétence voulue pour mettre en pratique certaines modifications que nous proposons. Cependant, nous pensons que le gouvernement fédéral peut montrer la voie, en particulier dans certains domaines, comme la G.R.C. et la Société Radio-Canada ainsi que d'autres organismes fédéraux.

Comme je l'ai dit, une solution consisterait à avoir des interprètes sur place qui parleraient le chinois, l'hindou, le punjabi, l'italien et d'autres langues, et qui feraient de l'interprétation simultanée.

Ma deuxième observation porte sur le programme de sensibilisation. Je crois savoir, d'après l'ordre du jour, que les *International Briefing Associates* vont présenter un mémoire demain, peut-être vous en parleront-ils davantage. Le programme de sensibilisation sensibilise la police aux diverses particularités des différentes cultures présentes à Vancouver. Je pense que ce programme est surtout nécessaire pour ceux qui font partie de la police depuis déjà un certain nombre d'années. Je crois savoir également que le programme de formation donné à la police de Vancouver, et peut-être même à la G.R.C., comprend une certaine sensibilisation aux diverses cultures. Mais les policiers plus vieux, ceux qui font partie des forces de police depuis sept ans ou plus, n'ont pas été sensibilisés à la chose. Nous attendons avec impatience les conclusions de ce programme-pilote lancé par la *International Briefing Associates* pour voir ce qu'il en ressort.

L'autre grand domaine porte sur l'éducation et les relations publiques. Comme je l'ai dit dans notre mémoire, de nombreux Sino-Canadiens se méfient depuis toujours des institutions

[Texte]

particular the police, because the police are the closest contact, if you will, between the public and the government. So what we feel is necessary is more education and public relations programs to educate Chinese Canadians as to the role of the police in our community and the facilities available.

I understand the RCMP has had something called the Robbery Prevention Program, which assists people such as grocery store owners and restaurant owners to tell them what to do in the event of a robbery or in the event of extortion attempts and this sort of thing. This program has been translated into Cantonese, and I believe it has worked fairly well. This sort of thing should be encouraged by the RCMP.

• 1710

Turning to the education topic, one of our main concerns is English as a second language and ESL funding. As many of you realize, ESL funding tends to be more expensive on a per student basis than, say, core courses like social studies, mathematics and that sort of thing. As a result, in times of government restraint those sorts of programs tend to be the first ones to be cut. We are somewhat concerned about this, and recently there has been some concern over an English-as-a-second-language magazine called the *West Coast Reader*. I am not 100% familiar with all the facts; I have read an editorial in last Thursday's *The Vancouver Sun*.

The *West Coast Reader*, I understand, is a magazine which takes news articles, pulls a cross-section of news articles and digests them into more readable, simple English for new Canadians. I believe it is funded indirectly by the federal government, and the arrangement is somewhat like the federal government gives the money to the provincial authorities and then the provincial authorities in turn grant something like \$15,000 to keep this magazine alive.

It was said last week that the provincial government proposes to turn it into a quasi-provincial government publication. They wanted the picture of the Provincial Secretary, Jim Chabot, on the cover and there were some vague murmurs about editorial control. Our position is that we do not think an ESL publication like that should be subject to any sorts of political uses because immigrants by and large are fairly politically naive. So this is one of our concerns.

I have a copy of this *The Vancouver Sun* editorial if anyone is interested later.

Teacher sensitization is another point we bring up, and that is in turn similar to the International Briefing Associates' sensitization program. Certain people from different ethnic backgrounds react in different ways so it is important to educate particularly older teachers who have been around for a number of years as to some of these differences.

One opportunity we see in the education area is in the Chinese Canadian history, or the history of Canada's peoples

[Traduction]

gouvernementales en général et en particulier des forces de police, car la police est le lien le plus étroit qui existe, si vous voulez, entre le public et le gouvernement. Nous estimons que plus de programmes éducatifs de relations publiques devraient être élaborés en vue de sensibiliser les Sino-Canadiens au rôle de la police de notre collectivité et des services existants.

Je crois que la G.R.C. veut lancer un programme de prévention du vol, qui a pour but d'aider des gens comme des propriétaires d'épicerie ou de restaurants, et leur dire ce qu'il faut faire en cas de vol ou de tentative d'extorsion. Ce programme a été traduit en cantonais et je pense qu'il fonctionne assez bien. Voilà le genre de programme que devrait encourager la G.R.C.

Pour ce qui est de l'éducation, nous sommes particulièrement préoccupés par l'anglais seconde langue et par son financement. Comme beaucoup d'entre vous le savent, le financement de ces cours tend à être beaucoup plus élevé par étudiant que des cours fondamentaux comme les études sociales, les mathématiques, ainsi de suite. C'est ainsi que lorsque le gouvernement doit comprimer ses dépenses, ces programmes tendent à disparaître les premiers. Cette situation nous préoccupe, et récemment nous avons eu quelques inquiétudes à propos d'un magazine d'anglais langue seconde, intitulé *West Coast Reader*. Je ne suis pas au courant de tous les faits, mais j'ai lu un éditorial à ce sujet dans le *Vancouver Sun* de jeudi dernier.

Le *West Coats Reader* est un magazine qui prend des articles de journaux, des articles divers et les réécrit en un anglais plus simple pour les Néo-canadiens. Je crois que ce magazine est subventionné indirectement par le gouvernement fédéral; selon l'accord conclu, le gouvernement fédéral accorde des subventions aux autorités provinciales, qui, à leur tour, octroient une somme de 15,000 dollars environ pour la survie de ce magazine.

On a appris la semaine dernière que le gouvernement provincial entendait en faire une publication quasi-gouvernementale. Il voulait que la photo du secrétaire provincial, M. Jim Chabot, paraisse sur la couverture du magazine, et selon certaines rumeurs qui couraient, les éditoriaux seraient contrôlés. Nous ne pensons pas qu'une publication de ce genre devrait être utilisée à des fins politiques, car les immigrants sont, en général, assez naïfs sur ce plan. Voilà donc une de nos préoccupations.

J'ai ici une copie de l'éditorial du *Vancouver Sun* en question pour le cas où quelqu'un serait intéressé.

Nous recommandons également un programme de sensibilisation des enseignants, qui ressemblerait un peu au programme de sensibilisation proposé par la *International Briefing Associates*. Des individus originaires de différents groupes ethniques réagissent de façon différente, il est donc important de sensibiliser en particulier les enseignants qui sont dans le métier depuis longtemps à certaines de ces différences.

Dans ce domaine, on pourrait enseigner l'histoire sino-canadienne ou l'histoire des peuples du Canada en général. Je

[Text]

as a whole. I believe the lady from the Canadian Jewish Congress made some reference to this as well. There is virtually no core material at present in our school system dealing with Canada's various peoples: Chinese Canadians, Indo-Canadians, the native Indians. I believe there is some material about the native Indians, but there is certainly not enough.

We would propose some sort of education package if you will, perhaps funded by the federal government and developed by the federal government, which can be used all across Canada by various school boards or provincial ministries of education.

• 1715

Perhaps this might clear up a lot of misunderstanding which you might find in some places like Eckville, for example, where I am sure they have not seen very many orientals; certainly not very many Jews or blacks or what have you. I believe there are very many small towns in Canada which do not have that much contact with minorities; they do not realize people from different ethnic backgrounds in Canada have made substantial contributions to Canadian society. I think there is some room there for some development of an education program.

We turn now to the media. We mentioned this Charlie Chan fiasco in the Wintario ad in our brief. I believe something like sensitivity training is useful in this area as well. What this would do in the media area is it would train different media personalities to learn to avoid stereotyping and generalizations.

I can think of one recent example. An oriental fellow by the name of Johnson Teng was kidnapped about three weeks ago. He was kidnapped, I understand, by three Asians. Immediately the media picked up on this and said, oh, yes, Asians, Chinese gangs; when in fact they were these three individuals from somewhere in southeast Asia and they had nothing to do with Chinese gangs at all. But this is the way the media reacts, or many people in the media react, to this sort of thing. With sensitivity training, I think we can reduce this sort of stereotyping.

I think of another example, which I was somewhat involved in when I was on campus. This was the W5 program, which I am sure many of you are familiar with. There was a program called *Campus Giveaway*. One of the things the program did was it panned this room with a bunch of oriental faces and said: Look, there are all these foreign students crowding up our classroom. In fact, many of the students who were shown on that particular segment were Canadian citizens or landed immigrants or what have you; Canadians, in other words. But the implication was that if you are not a white Anglo-Saxon Protestant, you are not a Canadian. With sensitivity training, I do not think this sort of thing would be too likely to happen, or at least it would be much less likely to happen.

We mention also affirmative action. Right now, as far as I can see, in Vancouver there are no visible minorities doing the local news on TV, or what visible minorities we see come from Seattle or somewhere down in the United States. People are

[Translation]

crois que le représentant du Congrès juif canadien en a parlé également. Il n'existe pratiquement aucun enseignement portant sur les divers peuples qui ont bâti le Canada: les Sino-canadiens, les Indo-canadiens, les autochtones. Il existe certainement des documents sur les Indiens autochtones, mais ils ne suffisent pas.

Nous proposerions divers documents éducatifs, qui seraient financés et mis au point par le gouvernement fédéral et que pourraient utiliser tous les conseils scolaires ou les ministères provinciaux de l'Éducation du Canada. y

Cela réussira peut-être à dissiper les malentendus qui peuvent survenir dans des endroits comme Eckville, où, j'en suis sûr, on n'a pas vu beaucoup d'Orientaux, ni de Juifs, ni de Noirs. Il existe beaucoup de petites villes canadiennes qui n'ont jamais eu de contact avec des minorités et où on ne se rend pas compte que des Canadiens d'origines ethniques différentes ont contribué grandement à la société. On peut encore améliorer beaucoup nos programmes d'éducation.

Tournons nous maintenant vers les médias. Notre mémoire a mentionné le fiasco de *Charlie Chan* des annonces de la Wintario. Je pense qu'on aurait besoin d'un petit peu plus de sensibilisation et de formation dans les médias, pour montrer aux diverses personnalités des organes d'information comment éviter les stéréotypes et les généralisations.

Je vais vous donner un exemple récent: il y a environ trois semaines, un Oriental du nom de Johnson Teng a été kidnappé, à ce que j'ai compris, par trois Asiatiques. Les médias ont immédiatement relevé l'affaire en disant qu'il s'agissait d'une querelle entre bandes chinoises et asiatiques, alors qu'il ne s'agissait que de trois Orientaux du sud-est de l'Asie qui n'avaient rien à voir avec les bandes chinoises. Mais voilà un exemple de la façon dont plusieurs membres des médias réagissent. Je pense qu'il est possible d'atténuer les stéréotypes de ce genre avec un peu de sensibilisation et de formation.

J'ai un autre exemple à vous donner, qui remonte à l'époque où j'étais sur le campus. Beaucoup d'entre vous connaissent sans doute l'émission W5, qui avait à l'époque diffusé un programme intitulé *Campus Giveaway*. Ce que l'on avait fait, entre autres, c'était d'aligner toute une série de visages orientaux le long d'une salle en expliquant que tous ces étudiants étrangers s'entassaient dans les salles de classe canadiennes. En fait, bon nombre des étudiants que montrait la séquence étaient des citoyens canadiens ou des immigrants reçus, c'est-à-dire des Canadiens. Mais ce qu'on laissait entendre, c'est que si l'on n'était pas un protestant blanc anglo-saxon, on n'était pas vraiment Canadien. Avec de la sensibilisation et de la formation, je ne pense pas que ce genre de situation se renouvellerait bien souvent.

Nous avons également parlé d'action positive. A ce que je sache, il n'y a actuellement à Vancouver aucun membre des minorités visibles qui présente les nouvelles locales à la télévision; ceux que l'on voit nous viennent de Seattle ou de

[Texte]

there and willing. We mention the CBC's visible minorities training program, in which people from visible minority backgrounds were invited to apply for a special, fast-track education, I understand, and they would be trained in doing various media things, presumably the news. This sort of thing, I think, is very encouraging, but the fact that 850 people applied for six positions indicates to me that there are a large number of qualified people out there who are not being given the opportunity right now. I think an affirmative action program in this area could work.

As far as the federal government is concerned, I do not think the answer is in legislating something requiring *x* visible minorities and having the CRTC police this, because all sorts of ramifications are involved. But on the other hand, I think the CBC can take a lead role in this in hiring more visible minorities to do various programs and even perhaps extending to commercials. You see very few orientals on commercials except for those which are produced down in the United States.

• 1720

Now, I think if you see more visible minorities on TV, in commercials, TV programs and this sort of thing, then this will lead to a better understanding in the general Canadian society that there are other Canadians out there besides white Anglo-Saxon Protestants. In small B.C. towns, for example, I am sure many people have never seen a Chinese Canadian, an East Indian, a black or all sorts of other minority groups; but if you use TV as a media to reach them, then they can see that these are Canadians.

Now, I think we should point out some of the successes in this area because I think there have been some successes. The CBC, I understand, has a new series called *The Canadians*, and this is a half-hour documentary look at B.C.'s different ethnic communities. I think the CBC is to be praised for this program. Also, the *Golden Market Mountain* documentary is also a step in the right direction. That was a program on Chinese Canadians in Canada. Also, the visible minority training program, as I mentioned before, is also another step in the right direction.

Finally, we deal with the legal system. The thrust of our brief here deals with the proposed changes to the provincial human rights legislation. Now, while I realize the committee does not have any direct control over this particular aspect, I think it is really important to realize the effects of the proposed changes to the human rights legislation in B.C. There are changes to substantive rights; there are changes to the remedies available.

For example, all one can get under the new legislation would be restitution, which in legal terms means the actual monetary damages suffered, and in many cases of racial discrimination

[Traduction]

quelque part ailleurs aux États-Unis. Nous avons des gens ici qui sont prêts à le faire. Notre mémoire mentionne le programme de formation des minorités visibles de Radio-Canada, programme pour lequel on avait invité des représentants des minorités visibles à présenter leur candidature en vue d'un cours spécial et accéléré; les candidats retenus devaient être formés dans divers domaines touchant l'information, et on suppose, en particulier, les nouvelles. Les initiatives de ce genre sont fort encourageantes. 850 personnes se sont présentées aux six postes disponibles, ce qui prouve qu'il existe un grand nombre de personnes compétentes, à qui on ne donne pas actuellement leur chance. Il est certain que des programmes d'action positive aideraient dans ce domaine.

Pour ce qui est du gouvernement fédéral, je ne pense pas qu'il suffirait d'inscrire dans la loi qu'il faut embaucher tant de représentants des minorités visibles, ni d'exiger du CRTC qu'il contrôle ce règlement, étant donné toutes les ramifications qu'une mesure de ce genre pourrait avoir. D'autre part, Radio-Canada peut jouer un rôle de tête de file en allant embaucher des représentants des minorités visibles pour ses divers programmes ou même pour ses messages publicitaires. On voit très peu d'orientaux dans la publicité sauf lorsque cela nous vient des États-Unis.

Si l'on voyait plus de représentants des minorités visibles à la télévision, dans les messages publicitaires, entre autres, la société canadienne en général finirait par comprendre qu'il existe d'autres Canadiens que les protestants blancs anglo-saxons. Je suis sûr que dans quelques petites villes de la Colombie-Britannique on n'a jamais vu de Sino-Canadiens, ni d'Antillais, ni de Noirs, ni de membres de quelque autre groupe minoritaire; mais si la télévision était le media qui réussissait à les atteindre, ils finiraient bien par nous considérer tous comme des Canadiens.

Je m'en voudrais de ne pas citer les succès que l'on a eus dans ce domaine, puisqu'il y en a eu. Je crois savoir que Radio-Canada diffuse une nouvelle série intitulée «Les Canadiens» qui consiste en un documentaire d'une demi-heure sur les diverses collectivités ethniques de la Colombie-Britannique. Il faut féliciter Radio-Canada de cette initiative. En outre, le documentaire sur les Sino-Canadiens intitulé «Golden Market Mountain» est un pas dans la bonne direction. Nous sommes également dans la bonne voie avec le programme de formation sur les minorités visibles dont j'ai parlé auparavant.

Passons enfin au système juridique. Notre mémoire se penche ici sur les propositions de changements à la Loi provinciale sur les droits de la personne. Même si le Comité n'a aucune compétence directe en la matière, il est important pour lui de comprendre quelles seront les conséquences des changements qu'on se propose d'apporter à la Loi sur les droits de la personne en Colombie-Britannique. Il s'agit de changements à des droits formels, de changements aux moyens d'action actuellement disponibles.

Ainsi, aux termes de la nouvelle loi, tout ce que nous pourrions espérer, c'est de nous faire restituer les pertes monétaires subies, pertes monétaires qui existent rarement

[Text]

you do not have monetary damages suffered. If you want to go out and buy a house in a certain area of town, you might be willing to pay the price. However, somebody might not be willing to sell it to you because you happen to be of a certain ethnic background. Where are there damages for that? There are not any. Going to a restaurant, being denied service: Where is the monetary damage? There is none. So that is why we think there has to be some sort of damage or penalty, some sort of stick which would deter someone from wanting to discriminate on the basis of race, sex and so on.

Now, we realize there were some problems with the old Canadian Human Rights Act. As I pointed out, the Human Rights Branch was given wide investigative powers, and most of the complaints about the old Canadian Human Rights Act centred around abuses of that wide discretionary authority. I think we can accept that and we could accept changes to that, but you do not want to throw the baby out with the bath water. If changes have to be made, they have to be made.

• 1725

As far as the long-term goals of promoting racial harmony in Canada, I think the most serious step was the abolition of the Human Rights Commission, because the only way you can take steps to reduce racial discrimination and promote harmony among the different peoples in Canada is through education. What the Human Rights Commission did was promote principles of the Human Rights Code. It sent out committee workers to employee groups, community groups to advise them of their rights. They published brochures explaining the human rights legislation and human rights protection and so on. Unfortunately, the new human rights legislation proposes to do away with all of that.

In summation, I think what we are working towards in this whole brief is the education of the public. The public includes teachers, the police, the media and even politicians. The fact is that all Canadians are not white Anglo-Saxon protestants. They are red, yellow, black and white. There has also been influence from all sorts of cultures in our society. And it is only through this process of education, having Chinese Canadians and other visible minorities being seen in different roles in societies, that we can work towards racial harmony and understanding.

That is my submission, Mr. Chairman. Are there some questions?

The Chairman: Mr. McCauley is the first questioner.

Mr. McCauley: Mr. Lowe, I would like to address a question to you concerning the real visible minority, as far as these committee hearings are concerned in Vancouver, and that is the media. Where the heck are they?

Mr. Lowe: There is one here.

[Translation]

dans les cas de discrimination raciale. Par exemple, il se peut que je sois prêt à payer le prix d'une certaine maison dans un secteur donné de la ville. Cependant, il se peut que l'on refuse de me vendre la maison en question, tout simplement à cause de mon origine ethnique. Quels sont les dommages monétaires de ce refus? C'est difficile à déterminer. Que dois-je faire si l'on refuse de me servir dans un restaurant? Ai-je subi un préjudice monétaire? Par du tout. Voilà pourquoi nous pensons qu'il faudrait voir imposer une amende à quiconque voudrait faire de la discrimination fondée sur la race, le sexe, etc.

Nous sommes conscients des problèmes que pose l'ancienne Loi canadienne sur les droits de la personne. J'ai déjà dit que la direction des droits de la personne avait reçu de vastes pouvoirs d'enquête et que la plupart des plaintes relatives à l'ancienne loi découlaient des abus qu'avait entraînés ce pouvoir largement discrétionnaire. Nous comprenons cela, et nous acceptons qu'on veuille apporter des changements à la Loi; cependant, à vouloir tout modifier, on risque plutôt d'en supprimer les bons effets. Bien sûr, puisqu'il faut modifier la Loi, qu'on le fasse.

En ce qui a trait aux objectifs à long terme de la promotion de l'harmonie raciale au Canada, la mesure la plus grave qui ait été prise, a été l'abolition de la Commission des droits de la personne. La seule façon de réduire la discrimination raciale et de prôner l'harmonie entre les différents peuples du Canada, c'est l'éducation. La Commission des droits de la personne, quant à elle, prônait les principes du Code des droits de la personne. Elle envoyait son comité rencontrer des groupes d'employés et des groupes communautaires afin de leur expliquer quels étaient leurs droits. Elle publiait des brochures expliquant quelles étaient les lois et les protections en matière de droit de la personne. Malheureusement, la nouvelle loi sur les droits de la personne se propose de mettre un terme à tout cela.

En bref, notre mémoire préconise l'éducation du public, ce qui inclut les enseignants, la police, les media et même les politiciens. N'oublions pas que tous les Canadiens ne sont pas nécessairement des protestants blancs anglo-saxons, mais qu'ils peuvent également être de couleurs rouge, jaune ou noire. Notre société a été influencée par toutes sortes de cultures. L'harmonie raciale et la compréhension des peuples ne sera atteinte que par l'éducation du public en général, dans la mesure où celui-ci constatera que les Canadiens et les représentants d'autres minorités visibles peuvent occuper différents rôles valables dans la société.

Monsieur le président, j'ai terminé mon exposé. Y a-t-il des questions?

Le président: Monsieur McCauley est le premier sur ma liste.

M. McCauley: Monsieur Lowe, j'aimerais vous interroger sur la minorité réellement visible, qui a suivi les audiences de notre comité à Vancouver, et j'ai parlé des media. Où diable sont-ils?

M. Lowe: Il y a un journaliste ici.

[Texte]

Mr. McCauley: Yes, but in Whitehorse and Yellowknife we had four or five. No offence. I wonder if the people of Whitehorse and Yellowknife are more interested in visible minorities than the people of Vancouver or the media of Vancouver. I find that appalling, and I find it particularly appalling that the CBC is not here. The CBC was here for a couple of hours this morning, I think. Maybe they are so busy patting themselves on the back for this affirmative action they have taken that they do not have time to come to cover what we consider to be a very important hearing.

The Chairman: It just occurs to me, Mr. McCauley, that there are some other events happening in B.C. that we might be...

Mr. McCauley: Yes, I know. Hallowe'en is happening in B.C. and it is important that they cover that.

The Chairman: Lest you misunderstand me, Mr. McCauley, I am not trying to belittle the point. As both of us found out during our sessions at noon today, there are some other political events taking place in B.C. that seem to be attracting a lot of attention as well today.

Mr. McCauley: Is this typical, in your opinion, of the kind of treatment that you get from the media in this part of the country?

Mr. Lowe: Mr. McCauley, one of the problems we have found is that there is not enough in-depth coverage of Chinese Canadian concerns. We find the media out at lion dances, dragon dances, the Chinese New Year's festival and this sort of thing. However, there is not enough in-depth coverage of what really affects the Chinese community. How does B.C. Place affect the Chinese community? How is the Chinese Canadian community affected by changes to the Human Rights Code? We find there is not enough in-depth coverage of things which affect the Chinese Canadian community right now. So if your question is, do we get enough coverage, I suppose I would say no.

• 1730

I suppose the answer to that lies in something like... I hesitate to say the sensitization program, but I guess just an overall sensitivity and awareness of Chinese Canadian concerns, and indeed of all visible minorities.

Mr. McCauley: The introduction of the government's Human Rights Act to replace the existing Human Rights Code seems to me to be a racist move, from the information you have provided to us today. I refer particularly to your brief, where you outline the changes to substantive rights, remedies available, conduct of investigation in particular. It seems to me the media, or all of us, have been focusing on the abolition of the Human Rights Commission, but there are perhaps more serious things going on here than that. Would you agree with that?

Mr. Lowe: I think the abolition of the Human Rights Commission is particularly detrimental in the long run, because as I said, in the long run the only thing that is going to

[Traduction]

M. McCauley: Oui, mais sans vouloir vous offenser, il y en avait quatre ou cinq à Whitehorse et à Yellowknife. Les habitants de Whitehorse et de Yellowknife s'intéressent-ils plus au sort des minorités visibles que ceux de Vancouver ou que les media de Vancouver? C'est honteux. Il est tout particulièrement honteux que Radio-Canada ne soit pas ici, même si elle venue quelques heures ce matin. La société est-elle si occupée à se féliciter de son propre programme d'action positive qu'elle n'a plus le temps de venir rendre compte d'une audience particulièrement importante.

Le président: Monsieur McCauley, je viens de me rendre compte qu'il y a sans doute d'autres événements en Colombie-Britannique qui...

M. McCauley: Oui, je sais. Il y a aussi le Hallowe'en en Colombie-Britannique et cela occupe les journalistes.

Le président: Monsieur McCauley, ne vous méprenez pas sur mes intentions, je n'essaie pas d'apaiser votre colère. Comme nous l'avons tous deux constaté ce midi, il y a d'autres événements politiques en Colombie-Britannique qui semblent attirer beaucoup d'attention aujourd'hui.

M. McCauley: À votre avis, la façon dont les media vous ont traité aujourd'hui est-elle typique de leur réaction dans cette partie-ci du pays?

M. Lowe: Monsieur McCauley, nous avons constaté, entre autres choses, qu'il n'y avait pas suffisamment de reportages de fond sur les affaires des Sino-Canadiens. Bien sûr, on trouve toujours les media aux danses des lions ou des dragons, au festival chinois du nouvel an, et à d'autres activités de ce genre. Néanmoins, il y a peu de reportages de fond sur ce qui touche réellement la collectivité chinoise. Quel est l'effet de la B.C. Place sur la collectivité chinoise? Quels sont les effets sur la collectivité sino-canadienne des changements au Code des droits de la personne? Actuellement, on ne parle pas suffisamment de ce qui nous touche. Donc, pour répondre à votre question, je dirais que les media ne s'intéressent pas beaucoup à nous.

La solution, j'imagine, est probablement un programme de sensibilisation aux préoccupations des Canadiens de descendance chinoise, et en fait, de toutes les minorités visibles.

M. McCauley: Selon les renseignements que vous nous avez donnés aujourd'hui, l'introduction par le gouvernement de la Loi sur les droits de la personne pour remplacer le code existant des droits de la personne me semble une mesure raciste. Je fais allusion surtout à votre mémoire, aux changements que vous préconisez aux droits fondamentaux, aux correctifs prévus, à la façon de conduire les enquêtes, etc. En général, les médias, comme nous tous ont centré leur attention sur l'abolition de la Commission des droits de la personne, mais il me semble qu'il y a des choses beaucoup plus sérieuses qui sont sous-jacentes. N'êtes-vous pas d'accord?

M. Lowe: Bien sûr, l'abolition de la Commission des droits de la personne serait préjudiciable surtout à long terme, car comme je le disais, finalement, la seule mesure qui pourra

[Text]

reduce racial discrimination and promote racial harmony in Canada is education of the public, education of all Canadians.

There are quite a number of other serious changes to substantive rights. There are changes to substantive rights; there are changes to the remedies available, and so on. All are equally important. But I suppose the reason for the focus on the abolition of the Human Rights Commission is that we are more interested in the long-term goal than just in putting out forest fires here and there.

I have a small anecdote to tell you. About 25 or 28 years ago, my father joined a major life insurance company in Canada. Some time after, he was the top salesman in western Canada. All his buddies said: Oh, this is great, Bob; why do we not go out for a drink? So they all trooped off and they went out to a local club and they all filed in one after the other. But when they got to my father, they said: I am sorry, we cannot serve you; you are Chinese. When my dad told me that story a number of years ago, I thought: Well, those days are gone; those things do not happen any more.

Unfortunately, they do happen. One case the Human Rights Commission investigated in 1980 was this one case of four oriental women who went down to a night-club in town. They were told the cover charge was \$5. They saw some Caucasians go in. The Caucasians were charged \$2. They asked why and were told: These people are members. They went away and telephoned the club and they asked how much the cover charge was. They said \$2. Is that for everybody? Yes, for everybody. They went in and they were denied service at that club and turned away.

They brought the case before the Human Rights Branch and they ended up with a settlement of something like \$100 per person. Those were not, as I pointed out, monetary damages; those things were punitive damages for racial discrimination, for humiliation and loss of self-respect. You would not get that sort of settlement today without some sort of punitive damages. Without some sort of penalty, I think discrimination can only be encouraged.

Yes, I agree that the changes to substantive rights, the changes to the remedies available, the changes to the context of the investigation are all very important.

The Chairman: Thank you, Mr. Lowe.

Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

[Translation]

réussir à diminuer la discrimination raciale et à encourager l'harmonie entre les races au Canada, est bel et bien l'éducation du public, de tous les Canadiens.

Il y a un bon nombre d'autres changements importants aux droits fondamentaux. Des changements aux droits fondamentaux, et aux mesures correctives, etc. Tous sont d'égale importance. Si on a concentré son attention sur l'abolition de la Commission des droits de la personne, c'est probablement parce qu'on s'intéresse beaucoup plus aux objectifs à long terme, plutôt que de simplement régler les petites escarmouches qui se soulèvent ici et là.

J'ai une petite anecdote. Il y a environ 25 ou 28 ans, mon père était embauché par une compagnie d'assurance-vie importante ici au Canada. Eventuellement, il est devenu le meilleur vendeur dans l'Ouest du Canada. Tous ses confrères ont alors suggéré: «C'est vraiment merveilleux, Bob; viens donc mouiller ça!» Alors ils sont tous partis pour se rendre dans un club local où ils sont rentrés un derrière l'autre. Toutefois, lorsque mon père a franchi la porte, les gens du club lui ont dit: «Nous regrettons, nous ne pouvons vous servir; vous êtes Chinois.» Quand mon père m'a raconté ce fait, il y a déjà plusieurs années j'ai pensé: «Eh bien ces jours sont finis; ça ne peut plus arriver aujourd'hui.»

Malheureusement, ce n'est pas le cas. En 1980, la Commission des droits de la personne faisait enquête sur le cas de quatre femmes orientales qui s'étaient rendues dans un club de nuit de la ville. On leur a demandé 5 dollars d'entrée. Elles étaient suivies de certains Blancs, à qui on a demandé seulement 2 dollars d'entrée. Quand on a demandé pourquoi, on leur a dit que ces gens étaient des membres du club. Alors les quatre femmes se sont éloignées, ont téléphoné au club pour demander quel était le prix d'entrée. On leur a dit que c'était de 2 dollars. Deux dollars pour tout le monde, a-t-on demandé? Oui, pour tout le monde. Alors ces femmes sont retournées, mais on leur a refusé le service au club, on les a renvoyées.

Elles ont présenté leur cas à la Direction des droits de la personne, et éventuellement ont reçu un jugement en leur faveur leur accordant 100 dollars chacune. Bien sûr, il ne s'agissait pas d'une mesure de dédommagement monétaire, mais bien plutôt d'une mesure punitive pour discrimination raciale, pour l'humiliation et l'atteinte à l'amour propre. Aujourd'hui, aucun jugement de ce genre ne serait accordé sans des dommages intérêts punitifs. On ne fait qu'encourager la discrimination si elle n'est pas rattachée à une pénalité quelconque.

Oui, je suis d'accord que tout changement aux droits fondamentaux, aux mesures correctives utiles, au contexte même des enquêtes est important.

Le président: Merci, monsieur Lowe.

Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

[Texte]

I wonder if you could tell me, Mr. Lowe, a little about the Chinese Benevolent Association. How many members would you represent, and relatively what would be either the generation or the age breakdown, if you could estimate it here?

Mr. Lowe: The Chinese Benevolent Association is sort of an umbrella organization for the various groups in Chinatown. I cannot remember exactly how many members there are on the board of directors. I think there are about 30 groups, and they represent a cross-section of the Chinese: different clan associations, the Chinese Cultural Centre, the Success organization, which is sort of an immigrant services group, and so on.

As for the actual number of members, I am not sure because many of the members are actually the member organizations; but I can say that I think about 80% of the Chinatown associations are represented in one way or another in the Chinese Benevolent Association.

The Chinese Benevolent Association has been around for quite some time. It was first established in Victoria in 1884. I believe the Vancouver chapter was established in 1889. Over the years it has been involved in a number of different things. There was a fellow by the name of Fuyen Cheng who lobbied shortly after the war to get Chinese Canadians the right to vote. It has been involved in a number of different things.

Mr. Lewycky: You would not be able to indicate to me, for example, whether membership in the Benevolent Association would be primarily of, let us say, the older generation, the younger generation, the middle-aged generation, businessmen, or whatever?

Mr. Lowe: No, not really. I do not think I could really give an informed answer. I can give an educated guess, but not an informed answer. My educated guess is that they would tend to be older members.

Mr. Lewycky: If they would tend to be older members, do you think there would be any problems or concerns or issues that might be more relevant to older Canadians of Chinese origin than, say, the younger generation?

Mr. Lowe: The reason we prepared our brief in those four areas—policing, mass media, education and the legal system—was mainly due to time constraints. We wanted to prepare a fuller brief covering perhaps seven or eight other areas, but we did not have too much time to prepare the brief. I think the most important concerns of Chinese Canadians are probably the legal system, education and the mass media.

• 1740

[Traduction]

Monsieur Lowe, pourriez-vous me donner quelques détails au sujet de l'Association bénévole chinoise, le *Chinese Benevolent Association*? Combien de membres représentez-vous, et à quel niveau d'âge se trouvent la plupart des membres, pouvez-vous nous donner une ventilation selon l'âge de cette représentation?

M. Lowe: La *Chinese Benevolent Association* est plus ou moins un organisme de concertation des différents groupes de Chinatown. Je ne me souviens plus précisément du nombre de membres du conseil d'administration. Il y a environ 30 différents groupes qui participent, représentant un profil des Chinois: les différentes associations de clans, le centre culturel des chinois, l'organisme Success qui assure des services aux immigrants, etc.

Quant au nombre de membres, je ne pourrais vous dire, car beaucoup de ces membres sont des organismes; mais je pense qu'environ 80 p. 100 des associations de Chinatown sont représentées d'une façon ou d'une autre au sein de la *Chinese Benevolent Association*.

L'association existe depuis très longtemps. Elle a été fondée à Victoria en 1884. Le chapitre de Vancouver existe depuis 1889. Au cours des années, l'association s'est préoccupé de différentes choses. À un certain moment, juste après la guerre, un certain Fuyen Cheng réclamait le droit de scrutin pour les Canadiens chinois. L'association a donc participé à différentes initiatives.

M. Lewycky: Mais ne pouvez-vous pas me dire, par exemple, si les membres de l'association ne sont pas surtout des gens de la vieille génération, de la nouvelle génération, des gens d'âge moyen, des hommes d'affaires, ou quoi?

M. Lowe: Non, pas vraiment. Je ne peux vous donner une réponse précise. Je peux deviner, mais pas vous donner une réponse précise. Je pense bien que la plupart des membres sont âgés.

M. Lewycky: S'ils sont plutôt vieux, ne croyez-vous pas qu'ils s'intéresseraient plutôt aux problèmes ou aux préoccupations plus pertinentes à des Canadiens âgés d'origine chinoise, que plutôt que de ceux de la jeune génération?

M. Lowe: Si nous nous sommes arrêtés surtout sur ces quatre domaines, les services de surveillance, les médias, l'éducation et le système judiciaire, c'est surtout parce qu'on manquait de temps. Nous voulions préparer un mémoire plus complet, couvrant six ou sept questions, mais nous n'avons pas eu suffisamment de temps. Les préoccupations principales des Chinois Canadiens sont sans doute le système judiciaire, l'éducation, et les médias de masse.

M. Lewycky: Je voudrais encore d'autres détails, car il me semble que vous pourriez nous aider à répondre à certaines préoccupations qu'on nous a signalées. Par exemple, les *Immigrant Services Society*, la Société des services aux immigrants, disait ce matin que les groupes plus anciens pensent pouvoir donner des services qui ne sont pas couverts par le programme d'assistance aux services à l'immigration,

Mr. Lewycky: I just wanted to follow up the background because I wondered whether maybe you could assist us with the types of concerns that were drawn to our attention. For example, the Immigrant Services Society this morning indicated that for some of the older groups, they feel they can provide services which would not be covered under ISAP, for example, which covers immigrants who have only been here

[Text]

three years. I was just wondering whether there are either different language services or information services or even, say, citizenship preparation services, that were especially important for us to be aware of in the Vancouver area. I thought, if the Benevolent Association is in some way perhaps more representative of these people than any of the other 70 some organizations that the Chinese community has, you might be able to give us some valuable information on that aspect.

Mr. Lowe: In the past, and I am going back maybe 80 years now, the different clan associations, the Chinese Benevolent Association, and associations like the Chinese Freemasons and so on, were much more important. They were much more involved in the actual social welfare of the Chinese Canadians or, I should say "Chinese" at the time. They did not really get the right to become Canadians until about 1947. They were much more involved in getting the Chinese jobs, arranging for translation services, etc., in general looking out for their welfare. They were much more involved in that in the past than today.

Mr. Lewycky: From your experience, considering that citizenship came relatively late, 1947, and given the history and so forth of the Chinese Canadian community in Vancouver, would you feel that there are any large numbers yet left of Chinese who maybe do not have citizenship yet at this time, who would require services in preparing them to be able to answer the citizenship questions, or anything like that.

Mr. Lowe: I do not think I can give an informed answer to that question. What I can give you is an answer from my experience. I understand that there are various booklets prepared to assist people in getting their citizenship. All they really have to do is go to someone who is a citizen or someone who speaks English reasonably well and get assistance that way—a one to one thing, rather than an actual citizenship class. I have heard of citizenship classes being offered in the Chinese Canadian community but I am not sure where they are offered or who offers them.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman. The I was just asking the question is because I was really struck by the numbers this morning, some 5,000 just for orientation, and also the citizenship ones. That is why I asked the question.

The Chairman: Thank you, Mr. Lewycky. One very short supplementary, Mr. Paproski.

Mr. Paproski: You have been here for a long time in Vancouver—one of the largest Chinese communities in Canada. Why is it that there have only been four Chinese on the police force?

Mr. Lowe: That is a good question. I have gone through some of the sociological and physiological reasons in my brief. Most of the Chinese people or Chinese Canadians in the Vancouver area right now come from the southern part of China which is the province of Canton; the Cantonese tend to be smaller people. The Peking people, the Shanghai people and people from northern China tend to be larger. Perhaps many Chinese Canadians just did not fit the physical requirements.

[Translation]

programme qui est destiné surtout aux immigrants durant les trois premières années. Y a-t-il donc d'autres services linguistiques différents, ou des services d'information ou peut-être même des services de préparation à la citoyenneté, qui pourraient nous intéresser plus particulièrement, dans la région de Vancouver? J'avais pensé que si la *Benevolent Association* était plus représentative des gens de la communauté chinoise que les 70 autres organismes de votre communauté, vous pourriez nous donner des renseignements plus utiles à ce sujet.

M. Lowe: Anciennement, et là je parle d'il y a 80 ans, les différentes associations de clans, la Chinese Benevolent Association et les associations des francs-maçons chinois, etc. étaient beaucoup plus importantes. Elles s'intéressaient beaucoup plus directement au bien-être social des Canadiens chinois, ou des Chinois à ce moment-là, puisque nous n'avons pas vraiment pu devenir Canadiens avant 1947. À ce moment-là, ces différentes associations s'intéressaient plus particulièrement à trouver des emplois pour les Chinois, à assurer des services de traduction, etc. elles s'occupaient donc plus directement du bien-être des Chinois qu'elles ne le font aujourd'hui.

M. Lewycky: Selon votre expérience, tout en tenant compte que la citoyenneté vous a été accordée seulement qu'en 1947, et vu l'historique de la communauté canadienne-chinoise de Vancouver, croyez-vous qu'il reste encore un grand nombre de Chinois qui n'ont pas encore obtenu leur citoyenneté, et qui auraient besoin de services pour les aider à se préparer à répondre au questionnaire sur de la citoyenneté, etc.?

M. Lowe: Je ne peux pas vous donner une réponse claire à cet égard. Je peux vous parler de mon expérience. Je sais qu'il y a certaines brochures qui ont été préparées pour aider des gens à obtenir leur citoyenneté. En fait, ils n'ont qu'à s'adresser à n'importe quel autre citoyen qui parle raisonnablement bien l'anglais pour se faire aider, cette relation plutôt personne à personne, plutôt qu'un cours sur la citoyenneté. Je sais qu'on a déjà offert des cours sur la citoyenneté dans la communauté canadienne-chinoise, je ne sais pas où ou par qui ils étaient offerts.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président. J'ai posé cette question, car j'ai été étonné par les chiffres cités ce matin, 5 000 en cours d'orientation, et en plus les cours de citoyenneté.

Le président: Merci, monsieur Lewycky. Une brève question supplémentaire, monsieur Paproski.

M. Paproski: Vous êtes depuis très longtemps citoyen de Vancouver, qui abrite une des plus grandes communautés chinoises du Canada. Pourquoi alors n'y a-t-il que quatre Chinois dans la force policière?

M. Lowe: C'est une excellente question. Dans mon mémoire, j'ai présenté des raisons sociologiques et physiologiques. La plupart des Chinois, ou des Canadiens chinois de Vancouver en ce moment, sont originaires de la partie sud de la Chine, de la province de Canton, or les Cantonais sont généralement de plus petite taille. Les Pékinois, et les gens de Shanghai ainsi que les habitants de la Chine septentrionale sont généralement de plus grande taille. Peut-être que les Canadiens chinois ne

[Texte]

There are some sociological reasons. The Chinese Canadians did not encourage their kids to become policemen, because there seems to be some distrust of government institutions, as I mentioned, and the police in general.

• 1745

Mr. Paproski: If I may, in Edmonton—and I bring this up because it is a good model—there is the Chinese community, the police community service. There is a police community service; they have the Chinese, the East Indian...

An hon. Member: One.

Mr. Paproski: That is right, but it is better than nothing. These are not officers, but they are at least starting. It is sort of a community service. It is from your community; they go around and check out the young students and some of the other people in that particular community. They are able to speak Cantonese, Chinese or whatever.

It is never too late to start something here. They are not exactly police officers but at least they become part of the community, and it shows the police department believes in a little bit of affirmative action towards visible minorities.

It is a good brief and I appreciate all your comments.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Thank you, Mr. Lowe.

Mr. Lowe: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: We turn now to the Council of Muslim Communities of Canada, Mr. Ali.

Mr. Ali, we have had the circulation of the brief. I would ask you to direct our attention to those areas you would like particularly to highlight for us and to afford us the opportunity at the end of your presentation, if you will, for a few moments for questions so we can more particularly and better understand the position you are taking.

Mr. Mumtaz M. Ali (President, Council of Muslim Communities of Canada): Noble Chairman and members, good evening. Thank you for this kind opportunity and the time you have allocated.

As I pointed out in my brief, we did not have very much time to compile it or do very much justice to it. One area we had left was the role of the governments. If you permit me, sir, I will make a little submission here.

At the outset, I would like to point out that our written submission did not entirely reflect the issue of participation of the visible minorities. We believe as Canadian Muslims, if we are to share the richness of our land and cultures within the concept and context of our truly multicultural society, we must address ourselves to the real problems which confront the

[Traduction]

répondaient pas aux exigences physiques. Il y a aussi des raisons sociologiques. Les Canadiens chinois n'ont jamais encouragé leurs enfants à devenir policiers, car ils se méfient quelque peu des institutions gouvernementales, et de la police en général.

M. Paproski: Je veux mentionner un excellent modèle, car à Edmonton, il y a un service communautaire de la police, au sein de la communauté chinoise. Dans ces services communautaires de la police, on retrouve des Chinois, des Indiens de l'Inde,...

Une voix: Un seul.

M. Paproski: Oui, c'est vrai, mais c'est mieux que rien du tout. Ces agents ne sont pas des officiers, c'est quand même un début de service communautaire. Les Chinois y participent; ils se promènent ici et là, et surveillent et aident les jeunes étudiants, et d'autres personnes de leur groupe ethnique. En général, ils parlent le cantonais, le chinois ou autres.

Il n'est jamais trop tard pour commencer la même chose ici. Ce ne sont pas vraiment des officiers, mais ils sont au moins intégrés à la communauté, et montrent bien que la police s'intéresse quelque peu à l'action positive envers les minorités visibles.

Votre mémoire est excellent, et je vous remercie de vos commentaires.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Merci, monsieur Lowe.

M. Lowe: Merci, monsieur le président.

Le président: Nous allons maintenant entendre le *Council of Muslim Communities of Canada*, (le Conseil canadien des communautés musulmanes), dont le représentant est M. Ali.

Monsieur Ali, nous avons déjà reçu votre mémoire. Je vous demande donc d'en souligner les points saillants, afin de nous laisser quelque temps après votre présentation pour vous poser des questions afin de mieux comprendre la position que vous présentez.

M. Mumtaz M. Ali (président, Council of Muslim Communities of Canada): Bonsoir, noble président et membres du Comité. Je vous remercie du temps que vous avez bien voulu nous accorder dans votre bienveillance.

Comme je l'ai mentionné dans le mémoire, nous n'avons pas eu beaucoup de temps pour le préparer, et rendre justice à nos préoccupations. Nous avons donc omis nos idées au sujet du rôle des gouvernements. Si vous permettez, monsieur, je voudrais maintenant présenter un court exposé.

Tout d'abord, je dois signaler que notre mémoire écrit ne répond peut-être pas tout à fait à cette question de la participation des minorités visibles. Si nous, les musulmans canadiens, devons partager la richesse de notre pays et de ses cultures, dans notre société vraiment multiculturelle, il faut d'abord cerner les véritables problèmes qui assaillent les

[Text]

visible minorities, the worst of which are discrimination and racial prejudice.

We believe the two issues—namely, the participation of minorities and racial prejudice—are very much related, and one cannot do justice to one without taking into consideration or taking into account the other.

• 1750

Although the state provides full protection of rights and freedoms and, as Canadian Muslims, we are indeed grateful to the government for various policies and programs that the governments, at all levels, have adopted in the past decade to improve race relations and promote harmony and understanding among races and cultures, yet serious efforts must continue to subdue and suppress the human elements of hate and prejudice within groups and individuals. We are proud of the fact that Canada has adopted the policy of multiculturalism, but, within the nature of the system, millions of Canadians are deprived of making a contribution.

The two most important areas of concern for the minorities are employment and political representation. This is our belief: it is incumbent upon governments at all levels to take the lead, review the processes, or revise the processes if need be, and create an environment conducive to the full participation of the minorities. In the area of employment, we would like to see more opportunities for the minorities—perhaps more in line with some American systems, which guarantee a certain percentage of job allocations to the members of minority communities and women. Insofar as the political structure of the system is concerned, we urge you, sir, to take into consideration the fact that minorities, under the present system, confront many set-backs in making any contribution to the politics of our country.

• 1755

The government should undertake some studies in bringing about legislation that would allow or guarantee minority representation at all levels of government. For instance, the ward system at the municipal level could provide certain opportunities, but that system in itself is no assurance at all.

The government should urgently review the policies of various appointments to boards and agencies and Crown corporations, even the Senate, of members from various visible minority groups if we are to make the policy of multiculturalism effective and meaningful.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Ali. Mr. Paproski.

Mr. Paproski: I would like to ask one question here. How would you go about rapidly increasing visible minorities in the police forces?

Mr. Ali: The City of Vancouver, I think, has taken some initiatives in creating more opportunities for East Indian groups and Chinese groups. I really do not know how to

[Translation]

minorités visibles, dont les pires sont la discrimination et les préjugés raciaux.

A notre sens, ces deux questions, de la participation des minorités et des préjugés raciaux, sont étroitement liées, et on ne peut vraiment pas discuter de l'une, sans tenir compte de l'autre.

Bien que l'État garantisse pleinement les droits et libertés et que nous Canadiens musulmans soions vraiment reconnaissants aux divers échelons de gouvernement d'avoir adopté dans la dernière décennie des politiques et programmes pour améliorer les relations raciales et promouvoir l'harmonie et la compréhension entre les races et les cultures, il reste à faire de sérieux efforts pour éliminer certaines attitudes haineuses et certains préjugés qu'entretiennent certains groupes et particuliers. Nous sommes fiers que le Canada ait adopté sa politique du multiculturalisme, mais la nature même du système veut que des millions de Canadiens ne puissent apporter leur contribution.

Les deux principaux problèmes pour les minorités sont l'emploi et la représentation politique. Il appartient à tous les échelons de gouvernement de montrer la voie, d'étudier les méthodes ou de les réviser si nécessaire et de créer un environnement propice à la participation pleine et entière des minorités. En matière d'emploi, nous aimerions que l'on offre plus de possibilités aux minorités, peut-être en suivant certains systèmes américains qui garantissent un certain pourcentage d'emplois aux membres des groupes minoritaires et aux femmes. Du point de vue politique, nous vous invitons instamment à tenir compte du fait que les minorités, dans le système actuel, ont beaucoup de mal à participer un tant soit peu à la politique canadienne.

Le gouvernement devrait étudier la possibilité de faire adopter une loi qui permettrait ou garantirait que les minorités soient représentées à tous les échelons de gouvernement. Par exemple, le système de quartiers à l'échelon municipal offrirait certaines possibilités, mais ne garantit rien en soi.

Le gouvernement devrait sans plus tarder réviser les principes de nomination aux divers conseils, organismes et sociétés d'état, de même qu'au Sénat, pour que les diverses minorités visibles y soient représentées. Sinon, la politique du multiculturalisme ne signifie pas grand-chose.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Ali. Monsieur Paproski.

M. Paproski: J'aurais une question à poser. Comment feriez-vous pour augmenter rapidement le nombre de représentants des minorités visibles dans les forces de police?

M. Ali: Je crois que la ville de Vancouver a pris certaines initiatives en offrant davantage de possibilités aux groupes de l'Inde et aux Chinois. Je ne sais vraiment pas comment

[Texte]

answer your question, because it is something that perhaps the bureaucracy should investigate.

Mr. Paproski: Do we have anybody from the visible minorities in the Vancouver police force?

Mr. Ali: I believe they do have, yes.

Mr. Paproski: From your community?

Mr. Ali: Not from my community, but I believe they do from the East Indian community and the Chinese community.

Mr. Paproski: Let me ask you one other question: Where does freedom of the press end and racism begin?

Mr. Ali: The freedom of the press . . .

Mr. Paproski: Where does the freedom of the press end and racism begin?

Mr. Ali: A few years back we participated in what they called the "Media," and I believe at that time the controversy was how to control the media; what are the limitations? They have a responsibility to the citizens. At that meeting of all faiths, I think, they felt that the council of press should police itself, but invariably we find they are not doing it. As we all understand in this country there is a freedom of the press, and to what limitations and to what extent, I really do not know. There is legislation that protects the rights of individuals and different ethnic and racial groups, but in our brief we submitted . . . , lately, only a few weeks back, we know of a brutal assault. One of our members was brutally assaulted in the streets of Toronto. This seems to be the trend all the time, whether it is reported in the press or not.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski. Mr. Lewycky.

Mr. Lewycky: Thank you very much, Mr. Chairman.

In your recommendation number 6, where you talk about voluntary and community services, you discuss the fact that there seems to be a disparity in the distribution of funds to various groups. I am wondering if you could elaborate on that perceived disparity and what type of suggestion you would have.

• 1800

Mr. Ali: As far as our experience is concerned, we requested some funds for our annual convention. It is once a year and involves all communities from coast to coast, and that is the only funding we receive from the government. We asked for \$10,000, and I think it was cut down to \$4,000. When we insisted—when we pleaded, rather—we were given about \$6,000. We feel there is some disparity because we understand other communities do get a lot of funding.

Mr. Lewycky: What type of suggestions would you have with regard to funding for voluntary and community services? What type of criteria would you envisage?

[Traduction]

répondre à votre question, car c'est probablement plutôt à l'administration d'y réfléchir.

M. Paproski: Y a-t-il déjà des représentants des minorités visibles dans les forces de police de Vancouver?

M. Ali: Je crois que oui.

M. Paproski: De votre groupe?

M. Ali: Non, pas de mon groupe, mais je crois qu'il y en a de la communauté de l'Inde et de la communauté chinoise.

M. Paproski: Permettez-moi de vous poser une autre question: à quel point n'est-il plus question de liberté de la presse, mais de racisme?

M. Ali: La liberté de la presse . . .

M. Paproski: Où s'arrête la liberté de la presse et où commence le racisme?

M. Ali: Nous avons participé il y a quelques années, à ce que l'on appelait les «Médias» et je crois qu'alors la controverse portait sur la façon de les contrôler; sur les limites à leur imposer. Ils ont en effet des responsabilités vis-à-vis des citoyens. À cette réunion oécuménique, si je n'abuse, on a déclaré que le conseil de la presse devrait s'auto-discipliner, mais nous constatons bien sûr qu'il n'en est rien. Nous savons tous que le Canada défend la liberté de la presse et je ne peux vraiment pas vous dire jusqu'où cela va. Il y a des lois qui protègent les droits des particuliers et de différents groupes ethniques et raciaux, mais dans notre mémoire . . . Il y a quelques semaines seulement, on a parlé d'une agression brutale. Un de nos membres a été brutalement agressé dans les rues de Toronto. Cela semble quelque chose d'assez commun, que la presse en parle ou n'en parle pas.

M. Paproski: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Paproski. Monsieur Lewycky.

M. Lewycky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Dans votre sixième recommandation, celle qui porte sur les services bénévoles et communautaires, vous dites qu'il semble exister une disparité dans la répartition des fonds entre différents groupes. Pourriez-vous un peu me préciser ce que vous entendez par là et me dire si vous auriez des suggestions à ce sujet?

M. Ali: Pour nous, nous avons demandé certains fonds pour notre congrès annuel. Il réunit toutes les communautés d'un océan à l'autre et c'est la seule subvention que nous recevons du gouvernement. Nous avons demandé 10,000 dollars et je crois que nous n'en avons reçu que 4,000 dollars. Lorsque nous avons insisté, supplié, plutôt, nous avons obtenu environ 6,000 dollars. Nous estimons qu'il y a là une disparité, car nous savons que d'autres communautés reçoivent beaucoup de subventions.

M. Lewycky: Quel type de suggestions auriez-vous à faire quant au financement des services bénévoles et communautaires? Quel genre de critères envisageriez-vous?

[Text]

Mr. Ali: For the criteria, I would . . . Do the programs which these communities have to offer fit in with the rest of the communities, the rest of the society or are they just enhancing one society in its own philosophy and its own ideas? I would rather see that any funding given to any society enhances greater co-operation between all other communities. In our particular case, it was not just a convention for the Muslim Council; we invited the churches to participate and we invited other groups to participate. I feel this is very important.

Mr. Lewycky: So it is a multicultural thrust . . .

Mr. Ali: I would go along with that. We must promote understanding between different groups of people.

Mr. Lewycky: The Council of Muslim Women made some strong representations with regard to the portrayal of Muslims on television programs. Have you made any sort of similar representations?

Mr. Ali: Not at this time. I think we did. We have a man on the CBC board.

Mr. Lewycky: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Thank you very much. We all know communications is a two-way street. What steps has your group taken to improve your image in the eyes of the so-called majority community in Canada? What I mean by that is: Have you invited people to your homes; have you invited people to your church and to other functions? Have you done any of that at all?

Mr. Ali: Yes, we have done that, sir.

Mr. Mitges: What is the result?

Mr. Ali: I think it is very encouraging. As a matter of fact, there is a dialogue going on between our society and the United Church and the Baptist Church so we can come together. I think we have made big progress in that area. For instance, we participated in the World Council of Churches in Vancouver. We had visitors from outside the country who were invited into Muslim homes. We entertained them.

Mr. Mitges: I am speaking more of your neighbours or in that vicinity. How many people has your group really invited to your own homes to spend an evening with you and things like that?

Mr. Ali: Personally speaking, I always do that, and I know there was a group of students just two weeks ago who toured the churches, our church particularly. These were Canadian Christian Youths who made the visit.

Mr. Mitges: Okay, thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

Mr. McCauley:

Mr. McCauley: Mr. Ali, where is the largest concentration of Muslims in Canada?

Mr. Ali: In Toronto, sir.

[Translation]

M. Ali: Pour ce qui est des critères, je . . . Il faut savoir si les programmes qu'offrent ces communautés peuvent s'adresser au reste de la population ou s'ils ne servent qu'à aider un groupe à défendre ses principes et ses idées. Je crois que toute subvention accordée à n'importe quel groupe favorise la collaboration entre tous les groupes. Dans notre cas, il ne s'agissait pas simplement d'un congrès pour le Conseil musulman; nous avons invité les Églises à participer ainsi que d'autres groupes. Je crois que c'est très important.

M. Lewycky: Il s'agit donc d'un exercice multiculturel?

M. Ali: C'est ce que je pense. Il s'agit de promouvoir la compréhension entre différents groupes.

M. Lewycky: Le Conseil des femmes musulmanes a présenté des instances très vigoureuses à propos de la façon dont les émissions télévisées présentaient les musulmans. En avez-vous fait vous-mêmes autant?

M. Ali: Pas pour le moment. Je crois toutefois que nous en avons déjà fait. Nous avons quelqu'un au conseil de Radio-Canada.

M. Lewycky: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Mitges.

M. Mitges: Merci beaucoup. Nous savons tous que les communications sont à double sens. Quelles mesures votre groupe a-t-il prises pour améliorer votre image auprès du groupe majoritaire au Canada? Autrement dit: avez-vous invité des gens chez vous? En avez-vous invité à votre temple et à d'autres manifestations? Avez-vous fait ce genre de choses?

M. Ali: Oui, monsieur.

M. Mitges: Quel a été le résultat?

M. Ali: Je crois qu'il est très encourageant. D'ailleurs, il y a actuellement un dialogue entre notre société, l'Eglise unie et l'Eglise baptiste. Je crois que nous avons fait de gros progrès dans ce domaine. Par exemple, nous avons participé au Conseil mondial des Eglises à Vancouver. Nous avons reçu des visiteurs de l'étranger dans nos foyers musulmans. Nous les avons invités.

M. Mitges: Je parle plutôt de vos voisins ou de gens plus proches. Combien votre groupe a-t-il invité de gens à venir dans vos foyers passer une soirée avec vous, par exemple?

M. Ali: Personnellement, je le fais toujours et je sais qu'il y a à peine deux semaines, un groupe d'étudiants qui visitait les églises est venu visiter la nôtre. Il s'agissait des Jeunesses chrétiennes du Canada.

M. Mitges: D'accord, merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Mitges.

Monsieur McCauley:

M. McCauley: Monsieur Ali, où se trouve la plus forte concentration de musulmans au Canada?

M. Ali: À Toronto, monsieur.

[Texte]

Mr. McCauley: In Toronto. Would Vancouver be second?

Mr. Ali: Edmonton, I would say.

Mr. McCauley: Does the council feel you are well served by our educational system in respecting your traditions and culture?

• 1805

Mr. Ali: I think it varies from province to province. In Alberta particularly, the Government of Alberta is giving more co-operation to the needs of the Muslim community there. They have incorporated the language of Arabic in the regular school system. They are giving a lot of funding to set up Islamic schools. I think this is the second year where they have started the regular Arabic classes from kindergarten onward; grades 1 and 2.

Mr. McCauley: Thank you.

Mr. Ali: Here we do not have that kind of program.

The Chairman: Mr. Ali, thank you very much for your attendance, for the two briefs we have had, and for the answers to the questions that have been put to you this afternoon. They will all, of course, form part of the material we will be using for our deliberations prior to writing our report.

Thank you very much.

Mr. Ali: Thank you very much.

The Chairman: We are adjourned until tomorrow morning at 9.00 o'clock.

[Traduction]

M. McCauley: À Toronto. Vancouver aurait-elle la deuxième concentration?

M. Ali: Je crois que c'est Edmonton.

M. McCauley: Le conseil estime-t-il être bien servi par notre système scolaire pour ce qui est de vos traditions et de votre culture?

M. Ali: Je crois que cela varie d'une province à l'autre. En Alberta, en particulier, le gouvernement provincial fait plus pour la communauté musulmane. L'arabe est enseigné dans les écoles. Des subventions importantes permettent d'ouvrir des écoles islamiques. Je crois que c'est la deuxième année où il y a des cours d'arabe réguliers à partir du jardin d'enfants; en 1ère et en 2ème année.

M. McCauley: Merci.

M. Ali: Ce genre de programme n'existe pas ici.

Le président: Monsieur Ali, merci beaucoup d'être venu et merci des deux mémoires que vous nous avez soumis ainsi que des réponses que vous avez bien voulu donner à nos questions cet après-midi. L'ensemble fera partie de la documentation que nous utiliserons dans nos délibérations avant de rédiger notre rapport.

Merci beaucoup.

M. Ali: Merci beaucoup.

Le président: Nous ajournons jusqu'à demain matin 9 heures.

From the Akali Singh Sikh Society:

Dr. Mohinder Singh;
Mr. Pritam Singh Aulak;
Mr. Prem Singh.

From the Khalsa Diwan Society:

Mr. Mota Singh Jheeta, President;
Mr. Virmal Singh Kalsi, Member.

From the Farm Workers' Legal Services:

Mr. Sarwan Boal;
Mr. Calvin Sandborn;
Mr. Daniel Reid.

From the Canadian Jewish Congress, Pacific Region:

Ms. Gwen Yacht.

From the Chinese Benevolent Association:

Mr. Jeffrey S. Lowe.

From the Council of Muslim Communities of Canada:

Mr. Mumtaz M. Ali, President.

De la «Akali Singh Sikh Society»:

M. Mohinder Singh;
M. Pritam Singh Aulak;
M. Prem Singh.

De la «Khalsa Diwan Society»:

M. Mota Singh Jheeta, président;
M. Virmal Singh Kalsi, membre.

Du «Farm Workers' Legal Services»:

M. Sarwan Boal;
M. Calvin Sandborn;
M. Daniel Reid.

Du «Canadian Jewish Congress», région du Pacifique:

M^{me} Gwen Yacht.

De la «Chinese Benevolent Association»:

M. Jeffrey S. Lowe.

Du «Council of Muslim Communities of Canada»:

M. Mumtaz M. Ali, président.



*If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Special Council Committee on Race Relations:

Mr. Bill Yee;
Ms. Christine Warren.

From the B.C. Organization to Fight Racism:

Mr. Tim Stanley, Executive and External Relations
Committee;
Mr. Charan Gill, President;
His Worship Mayor Tom Mason;
Chief Arthur Dick, Akali Lake.

From the Immigrant Services Society of British Columbia:

Dr. Katherine Mirhady, President;
Mrs. Joyce Kyi, Executive Director.

From the Guru Nanak Sikh Temple Society:

Mr. Gian Sandhu, Past President and Coordinator.

From the Committee for Racial Justice:

Mr. Aziz Khaki, President;
Dr. Charles Paris.

Du «Special Council Committee on Race Relations»:

M. Bill Yee;
M^{me} Christine Warren.

De la «B.C. Organization to Fight Racism»:

M. Tim Stanley, administrateur, Comité d'exécution et des
relations extérieures;
M. Charan Gill, président;
Son Honneur le Maire Tom Mason;
Le chef Arthur Dick, Akali Lake.

De la «Immigrant Services Society of British Columbia»:

M^{me} Katherine Mirhady, président;
M^{me} Joyce Kyi, directeur exécutif.

De la «Guru Nanak Sikh Temple Society»:

M. Gian Sandhu, ancien président et coordonnateur.

Du «Committee for Racial Justice»:

M. Aziz Khaki, président;
M. Charles Paris.

(Continued on previous page)

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 25

Tuesday, November 1, 1983

Chairman: Bob Daudlin, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 25

Le mardi 1^{er} novembre 1983

Président: Bob Daudlin, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Participation of Visible Minorities in Canadian Society

*Procès-verbaux et témoignages du
Comité spécial sur la*

Participation des Minorités visibles à la Société canadienne

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983



SPECIAL COMMITTEE ON
THE PARTICIPATION OF
VISIBLE MINORITIES
IN CANADIAN SOCIETY

Chairman: Bob Daudlin

Vice-Chairman: Gary McCauley

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
PARTICIPATION DES
MINORITÉS VISIBLES A
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Président: Bob Daudlin

Vice-président: Gary McCauley

MEMBERS/MEMBRES

Norm Kelly
Laverne Lewycky
Gus Mitges

Steve Paproski
Michel Veillette—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, NOVEMBER 1, 1983

(48)

[Text]

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Vancouver at 9:04 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, McCauley, Mitges and Paproski.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Research Officer; Saul Arbess, Suzing Hum, Harish Jain, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: From the Trail and District Multicultural Immigrant Information and Referral Centre: Mrs. Roberta Taylor, Director and Ms. Jo Wild. From the Orientation Adjustment Services for Immigrants Society: Mr. Charles Paris, President; Ms. Sheila Munnalal, Executive Director; Mr. Mohinder Grewal, Race Relations and Administrative Assistant; Ms. Shashi Assanand, Family and Crisis Worker and Volunteer Coordinator; Mrs. Merry Wood, Secretary, Board of Directors and Mr. Gurdeep Singh Atwal, Community Worker. From the British Columbia Civil Liberties Association: Mr. R.A.H. Robson, President and Ms. Lynda Hird, Staff Coordinator. From the Surrey Delta Immigrant Services Society: Ms. Adrienne Montani. From the International Briefing Associates: Mr. Michael Miner, President; Dr. Judith Mastai, Senior Associate; Mr. Don Winterton, D.W. Winterton Inc. and Inspector David Athans, Vancouver Police Department.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (See *Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*).

Mrs. Taylor and Ms. Wild made statements and answered questions.

Mr. Paris, Ms. Munnalal, Mrs. Wood, Mr. Grewal, Mr. Atwal, and Ms. Aasanand made statements and answered questions.

Mr. Robson and Ms. Hird made statements and answered questions.

It was agreed,—That the documents tabled by the B.C. Civil Liberties Association be filed as an exhibit with the Committee (Exhibit E)

Ms. Montani and Mr. Ahluwalia made statements and answered questions.

Mr. Miner, Dr. Mastai, Mr. Winterton and Inspector Athans made statements and answered questions.

At 12:20 o'clock p.m., the Committee adjourned until 1:30 o'clock p.m. this day.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 1^{er} NOVEMBRE 1983

(48)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Vancouver, à 9h04, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, McCauley, Mitges et Paproski.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Saul Arbess, Suzing Hum et Harish Jain, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: Du «Trail and District Multicultural Immigrant Information and Referral Centre»: M^{me} Roberta Taylor, directeur, et M^{me} Jo Wild. De la «Orientation Adjustment Services for Immigrants Society»: M. Charles Paris, président; M^{me} Sheila Munnalal, directeur exécutif; M. Mohinder Grewal, adjoint aux relations interraciales et administratives; M^{me} Shashi Assanand, coordonnateur, Aide familiale et personne-ressources en temps de crise; M^{me} Merry Wood, secrétaire, Conseil d'administration, et M. Gurdeep Singh Atwal, soutien d'oeuvres sociales. De la «British Columbia Civil Liberties Association»: M. R.A.H. Robson, président, et M^{me} Lynda Hird, coordonnateur des services du personnel. De la «Surrey Delta Immigrant Services Society»: M^{me} Adrienne Montani. De la «International Briefing Associates»: M. Michael Miner, président; M^{me} Judith Mastai, premier adjoint; M. Don Winterton, «D.W. Winterton Inc.», et M. David Athans, inspecteur, Police de Vancouver.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (Voir *procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*).

M^{me} Taylor et M^{me} Wild font des déclarations et répondent aux questions.

M. Paris, M^{me} Munnalal, M^{me} Wood, M. Grewal, M. Atwal et M^{me} Aasanand font des déclarations et répondent aux questions.

M. Robson et M^{me} Hird font des déclarations et répondent aux questions.

Il est convenu,—Que les documents présentés par la «B.C. Civil Liberties Association» soient déposés chez le greffier du Comité à titre de pièces (Pièce E).

M^{me} Montani et M. Ahluwalia font des déclarations et répondent aux questions.

MM. Miner et Winterton, M^{me} Mastai et l'inspecteur Athans font des déclarations et répondent aux questions.

A 12h20, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 13h30.

AFTERNOON SITTING

(49)

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Vancouver at 1:40 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, McCauley, Mitges and Paproski.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Research Officer; Saul Arbess, Suzing Hum, Harish Jain, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: From the Central Vancouver Island Multicultural Society: Ms. Wilma Dubé and Ms. Joanne Blackman. *From the British Columbia Association of Social Workers:* Ms. Merry Wood and Mr. Chris Walmsley. *From Alternatives to Racism:* Mr. Philip Pinkus. *From the Vancouver Multicultural Society:* Mr. R. Spence; Mr. Yawar Bukhari and Mr. Andrew Wlodyka. *From Intercultural Association of Greater Victoria:* Ms. Hilary White, Coordinator. *From the Vancouver School Board Trustees:* Mr. John Allan, Assistant Superintendent and Chairperson, Race Relations Committee and Mr. Sam Simijon Fillipoff; Ms. Marion Dedijer. *From Queen Mary Community School:* Mr. C. Spiekerman; Mrs. Naomi Serrano, Special Counsellor; Mrs. Debra Joe and Mrs. Deanna Mitchel.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*).

Ms. Dubé and Ms. Blackman made statements and answered questions.

Ms. Wood and Mr. Walmsley made statements and answered questions.

Mr. Pinkus made a statement and answered questions.

It was agreed,—That the documents entitled “a Handbook for Enhancing the Multicultural Climate of the School” and “New Friends” be tabled with the Clerk of the Committee as an Exhibit (Exhibit F).

At 3:15 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 3:54 o'clock p.m. the sitting resumed.

Mr. Bukhari, Mr. Spence and Mr. Wlodyka made statements and answered questions.

Ms. White, Mr. Allan and Mr. Fillipoff made statements and, with Ms. Dedijer, answered questions.

Mr. Spiekerman and Mrs. Serrano made statements and, with Mrs. Joe and Mrs. Mitchel, answered questions.

At 6:40 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(49)

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Vancouver, à 13h40, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, McCauley, Mitges et Paproski.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Saul Arbess, Suzing Hum et Harish Jain, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: De la «Central Vancouver Island Multicultural Society»: M^{me} Wilma Dubé et M^{me} Joanne Blackman. *De la «British Columbia Association of Social Workers»:* M^{me} Merry Wood et M. Chris Walmsley. *De «Alternatives to Racism»:* M. Philip Pinkus. *De la «Vancouver Multicultural Society»:* M. R. Spence; M. Yawar Bukhari et M. Andrew Wlodyka. *De la «Intercultural Association of Greater Victoria»:* M^{me} Hilary White, coordonnateur. *Du «Vancouver School Board Trustees»:* M. John Allan, surintendant adjoint et président, Comité des relations interraciales, et M. Sam Simijon Fillipoff; M^{me} Marion Dedijer. *De la «Queen Mary Community School»:* M. C. Spiekerman; M^{me} Naomi Serrano, conseiller spécial; M^{me} Debra Joe et M^{me} Deanna Mitchel.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-Verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*).

M^{me} Dubé et M^{me} Blackman font des déclarations et répondent aux questions.

M^{me} Wood et M. Walmsley font des déclarations et répondent aux questions.

M. Pinkus fait une déclaration et répond aux questions.

Il est convenu,—Que les documents intitulés «a Handbook for Enhancing the Multicultural Climate» et «New Friends» soient déposés chez le greffier du Comité à titre de pièces (Pièce F).

A 15h15, le Comité suspend ses travaux.

A 15h54, le Comité reprend ses travaux.

MM. Bukhari, Spence et Wlodyka font des déclarations et répondent aux questions.

M^{me} White, MM. Allan et Fillipoff font des déclarations et, assistés par M^{me} Dedijer, répondent aux questions.

M. Spiekerman et M^{me} Serrano font des déclarations et, assistés par M^{me} Joe et M^{me} Mitchel, répondent aux questions.

A 18h40, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

November 1, 1983

• 0905

The Chairman: Order, please.

To Roberta Taylor and Jo Wild, good morning. We recommence our hearings in Vancouver with the Trail-Rossland Refugee Society.

To Ms Taylor and Ms Wild, we would like to thank you for the time you have spent in getting yourselves ready to come before us and coming this morning. I am sure that your effort will get us started well this morning.

I offer to you the small advice that we would very much appreciate being able to spend the majority of our time this morning on the recommendations and solutions you may have for us with respect to our mandate, and I would ask that you afford us the opportunity for some questions and answers before we are done our time.

Ms Roberta Taylor (Director, Trail-Rossland Refugee Society): That sounds great.

First, as you know, I am Roberta Taylor and I am the financial director of the Trail-Rossland Refugee Society, which is now the Trail and District Multicultural Immigration Information and Referral Centre in Trail, B.C.

I would like first to say that this is a committee on visible minorities and I would like you to know that I am perhaps an invisible visible minority myself. I am disabled. So having a restriction as to stairs and running and walking, and more than three blocks on the flat I cannot do—and the list goes on and on for the things that I personally cannot accomplish. So I find myself totally able to identify with a visible minority and I have empathy towards their situation.

Can you really understand the daily life, I suppose, of another less able than yourselves? This is basically why I became involved with the refugees from their date of landing. I was with the ad hoc committee and registered the society myself.

I would like you to know, just so you have the background, that we are the only organization listed under human rights in our directory in our total area, the only support system in the Trail, Rossland Nelson, Grand Forks, Greenwood and Castlegar area.

Due to the restraint measures, the government grants are practically non-existent. We are having a terrible time trying to keep going there. The human rights branch closure imposes a terrible, ridiculous situation upon us. Taking a human rights complaint to a government-appointed commission to complain about the government does not make a whole lot of sense to me, and I ask what B.C. has come to.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le 1^{er} novembre 1983**Le président:** À l'ordre, s'il vous plaît.

Je souhaite la bienvenue à Roberta Taylor et à Jo Wild. Nous reprenons nos audiences de Vancouver avec la «*Trail-Rossland Refugee Society*».

M^{lle} Taylor et M^{lle} Wild, nous tenons à vous remercier de comparaître devant nous ce matin et du temps que vous avez consacré pour vous y préparer. Je suis sûr que grâce à vos efforts ce matin nous allons bien commencer la journée.

Je vous donne un petit conseil: c'est que nous apprécierions beaucoup pouvoir consacrer la plus grande partie de notre temps ce matin aux recommandations et aux solutions que vous avez à nous proposer relativement à notre mandat. Je vous demanderais de nous donner l'occasion d'avoir une période de questions avant que notre temps soit écoulé.

Mme Roberta Taylor (directrice, Trail-Rossland Refugee Society): Cela me convient parfaitement.

D'abord, comme vous le savez, je suis Roberta Taylor et je suis directrice financière de la «*Trail-Rossland Refugee Society*» qui est maintenant le «*Trail and District Multicultural Immigration Information and Referral Centre de Trail*», Colombie-Britannique.

Je tiens d'abord à dire que ce Comité porte sur les minorités visibles et j'aimerais que vous sachiez que je fais peut-être moi-même partie d'une minorité visible invisible. Je suis handicapée. Ne pouvant donc pas gravir les escaliers, courir et marcher, et me déplacer plus de trois coins de rue sur terrain plat, je ne peux pas... Et il y a toute une liste de choses que je ne peux pas faire. Je suis donc tout à fait capable de m'identifier à une minorité visible et je suis sympathique à leur situation.

Pouvez-vous vraiment comprendre ce qu'est la vie quotidienne d'une personne ayant moins d'habileté que vous-même? Fondamentalement, c'est la raison pour laquelle je me suis occupée des réfugiés dès le moment de leur arrivée. Je faisais partie du Comité ad hoc et j'ai moi-même enregistré la Société.

Je voudrais que vous sachiez, afin que vous ayez une idée de la situation générale, que nous sommes la seule organisation dans l'annuaire de notre région, à la rubrique des droits de la personne, le seul système de soutien pour la région de Trail, Rossland Nelson, Grand Forks, Greenwood et Castlegar.

Étant donné les mesures de restrictions, les octrois gouvernementaux sont pratiquement inexistantes. C'est très difficile pour nous de maintenir nos activités. Le fait qu'il n'y ait plus de Direction des droits de la personne nous met dans une situation ridicule et terrible. Pour ma part, il est illogique, lorsqu'il est question des droits de la personne, de se plaindre au sujet du gouvernement à une Commission nommée par le gouverne-

[Text]

We are finding a lot of prevalent stress on the immigrants and their families due to the stringent economic factors, etc. High unemployment is really evident in our area, over 2,000 as of the end of September. We are just a small community of approximately 14,000 so you can see that is a big amount of people unemployed. The immigrants, being the last ones here, of course are the first ones gone and the first ones turned on in a time of stress, and we are seeing a great amount of racial harassment. When you need someone to turn on it is very easy to pick a scapegoat, and really . . . if I can just impress upon you how much more need there is for a support base today than there ever was yesterday.

ossibilité

we do not give them equal opportunities, where do we leave them? We leave them back in a ghetto situation where they are unable to perform a daily life, to be just an everyday good citizen.

I do not think we are giving them this proper opportunity. We brought these people here, and I think we should develop their resource. They are the resource of Canada.

The first to suffer in our society are the disadvantaged, mentally and physically handicapped, the elderly and the poor. The minority groups make the best scapegoats, and I guess basically we are here to protest on their behalf and urge the federal government to back up the Charter of Rights for the people of B.C.

• 0910

I would just like to tell you very briefly some of the problems. My phone has been ringing steadily with calls from all organizations. I have a letter here from Mr. Cameron that I will pass on. Mr. Cameron is the mental health person in our area, and this letter will certainly give you the background on what our society does. I think it is important that you review that as I am giving you the examples.

For example, we have an immigrant employer problem. We have a young man who is employed as a dishwasher. He had been a cook at a prominent local hotel for three years and then he was pushed to the night shift by a new employee. He had his hours of work cut back and then he complained. He was told they were not busy enough and his hours were cut even more. When he complained once more he was told to quite. He asked to be laid off instead and they refused. They said: If you do not like it, quit.

[Translation]

ment et je me demande ce qu'est devenue la Colombie-Britannique.

Nous constatons qu'à cause de difficiles facteurs économiques et ainsi de suite, les immigrants et leur famille sont soumis à une forte pression constante. Le chômage élevé est vraiment très évident dans notre région; à la fin de septembre, il y avait plus de 2 000 chômeurs. Nous ne sommes qu'une petite localité d'environ 14 000 personnes, alors vous pouvez voir que cela fait beaucoup de personnes en chômage. Évidemment, les immigrants étant les derniers arrivés, ils sont les premiers mis à la porte et les premiers à qui l'on s'en prend en période difficile, et nous constatons qu'il y a énormément de harcèlement racial. Lorsque vous devez vous en prendre à quelqu'un, c'est très facile de choisir un bouc émissaire, et vraiment . . . Si je pouvais simplement vous faire comprendre que présentement le besoin d'une base de soutien est plus grand qu'il ne l'a jamais été par le passé.

de gagner leur vie et de jouer un rôle dans notre société. Si nous ne leur accordons pas de chances égales, dans quelle situation les laissons-nous? Nous les laissons dans une situation de ghetto où ils sont incapables d'avoir une vie quotidienne normale, d'être simplement un bon citoyen.

A mon avis, nous ne leur donnons pas cette occasion. Nous avons amené ces gens ici et je pense que nous devrions développer leurs ressources. Ils sont une ressource du Canada.

Dans notre société, les premiers à souffrir sont les défavorisés, les handicapés mentaux et physiques, les personnes âgées et les pauvres. Les groupes minoritaires sont les meilleurs boucs émissaires et fondamentalement, nous sommes là pour protester en leur nom et presser le gouvernement fédéral d'appuyer la Charte des droits pour les gens de la Colombie-Britannique.

Je voudrais brièvement vous parler de certains problèmes. Mon téléphone n'a pas cessé de sonner et j'ai reçu des appels de toutes les organisations. J'ai là une lettre de M. Cameron que je vais faire circuler. M. Cameron s'occupe de la santé mentale dans notre région et cette lettre vous donnera un aperçu de ce que fait notre Société. Je pense qu'il est important que vous y jetiez un coup d'oeil pendant que je vous donne des exemples.

Par exemple, nous avons le problème d'un employé immigrant. C'est un jeune homme qui travaille comme plongeur. Il a été cuisinier dans un hôtel local très connu pendant trois ans. Ensuite, il a été transféré au quart de nuit et remplacé par un nouvel employé. On a réduit ses heures de travail et il s'en est plaint. On lui a répondu qu'il y avait un ralentissement d'activité et on a réduit ses heures davantage. Lorsqu'il s'est plaint de nouveau, on lui a dit de quitter. Au lieu de cela, il a demandé qu'on le mette à pied et on le lui a refusé. Ils lui ont dit: Si vous n'aimez pas cela, partez.

[Texte]

Here he is faced with an unwarranted six-week waiting period unless it is appealed through UIC, a loss of his daily livelihood—his father is disabled, his mother is unable to work, and he is the wage-earner of the family. The other two refugees are in school. Now, this is just one example of an immigrant employer problem in our area.

We also have a mentally disabled person who was told he could not ride the bus. Perhaps this is because of lack of communication, but an infringement on his human rights indeed, and to him a very important one.

We have dentists refusing service to those human resources with welfare-marked cards. It is an embarrassing harassment of a disadvantaged individual. I think to have to put that "W" on those cards really embarrasses these people. I wish that there were some way the government could look into that and do something about it. To me, that is terrible.

We have a refusal of dental treatment to an individual with hepatitis. Now, this happens very often. We have a lot of trouble with this and it is a great expense. We have to fly these people to the coast unless we can find a local dentist who will treat someone with hepatitis. Now, anyone of us can have it, but if it is an immigrant, oh boy, that is bad news.

We have landlord-tenant disputes; landlords taking advantage of the language barrier. They beleaguer the minority family without an advocate group by not repairing and maintaining rental dwellings to an acceptable standard. I will give you an example: water running down the walls, mildewed floors, sewer and plumbing problems—it is terrible. We have had to work on that.

We have immigrant families having to move due to racial harassment by another established, less visible minority. Now, that is a cute one. This is swearing, etc., at the wife and children. I guess it must be nice for that person to have someone else to turn on. It is definitely going to take some community education to straighten that one out.

We have immigrant welfare recipients, one over 19 years of age in school, and there are more. They have been told to go to a local college rather than to secondary school where they are enrolled and functioning well. They are refusing to allow them to finish their secondary school training in the mainstream schools where they integrate much more readily.

We have a young woman whose father, her only relative, died, and she has been refused access to a medical report as to why.

We have an immigrant—a single, young woman... who had her apartment broken into by a drunken young man who

[Traduction]

A moins de faire appel par le truchement de la CAC, il doit faire face à une période d'attente injustifiée de six semaines, la perte de son gagne-pain quotidien... Son père est handicapé, sa mère ne peut pas travailler et il est le soutien de la famille. Les deux autres réfugiés fréquentent l'école. Maintenant, c'est simplement un exemple d'un problème que les employeurs créent aux immigrants dans notre région.

Nous avons aussi le cas d'une personne souffrant d'un handicap mental à qui l'on a dit qu'elle ne pouvait prendre l'autobus. Cela est peut-être dû à un manque de communication, mais en fait c'est un empiètement sur ses droits de la personne et pour lui, c'est un empiètement très grave.

Nous avons des dentistes qui refusent tout aux personnes ayant des cartes du bien-être social. C'est là un harcèlement embarrassant à l'encontre de personnes défavorisées. Je pense que le fait d'inscrire ce «W» sur ces cartes embarrasse vraiment ces personnes. Je souhaite que le gouvernement étudie la chose et prenne des mesures. Pour moi, c'est terrible.

On a refusé un traitement dentaire à une personne souffrant d'une hépatite. Maintenant, cela se produit très souvent. Cela nous cause beaucoup de difficultés et entraîne beaucoup de dépenses. Nous devons envoyer ces personnes sur la côte par avion à moins de pouvoir trouver un dentiste local qui consente à soigner quelqu'un souffrant d'hépatite. Maintenant, n'importe qui d'entre nous peut attraper cette maladie, mais s'il s'agit d'un immigrant alors là c'est grave.

Nous avons des conflits locataires-propriétaires; les propriétaires profitent de la barrière linguistique. Ils marginalisent les familles issues de minorités qui n'ont personne pour les défendre, en ne réparant pas et en n'entretenant pas les logements locatifs selon une norme acceptable. Je vous donne un exemple: de l'eau qui coule le long des murs, des planchers avec de la moisissure, des problèmes d'égout et de plomberie... C'est terrible. Nous avons dû nous attaquer à ces problèmes.

Nous avons eu des familles d'immigrants qui ont dû déménager suite au harcèlement racial d'une autre minorité établie moins visible. Ce cas-ci n'est pas joli. On lançait des jurons et ainsi de suite, à l'endroit de la femme et des enfants. Je présume que ça faisait l'affaire de cette personne d'avoir quelqu'un à qui s'en prendre. Il va vraiment falloir une certaine éducation communautaire pour rétablir cette situation.

Nous avons des immigrants qui sont assistés sociaux, il y en a un de plus de 19 ans qui fréquente l'école. Et il y en a plus. On leur a dit de fréquenter un collège local plutôt que l'école secondaire où ils sont inscrits et où ils fonctionnent bien. On refuse de les admettre à l'école secondaire pour compléter leur formation dans les écoles publiques où ils s'intègrent beaucoup plus facilement.

Nous avons le cas d'une jeune femme dont le père, son seul parent, est mort et on lui a refusé l'accès à un rapport médical sur la cause de son décès.

Nous avons eu le cas d'une immigrante... une jeune femme seule... qui a vu un jeune homme saoul, un parfait étranger, pénétrer par effraction dans son appartement. C'est très bien,

[Text]

was a total stranger to her. That is just a nice, single immigrant girl we put in a room by herself. It is unreal.

We have battered women, abused children, and we have a WINS House —Women in Need Society. Their statistics, which I have seen, prove that the number of area clients and the days of shelter—please note this: They have notably increased since July of 1983. There are more days of care necessary. I am referring, of course, to the restraint legislation and the drawing back of services at that time.

We have visible minorities with unequal opportunity for employment in these times of high unemployment, due in part to the lack of adequate English training and Canadian accredited job-training evidence.

• 0915

We have local bank harassment of visible minorities by tellers. Needless to say, our society is quick to jump on these things. We have immigrant women at home with children, and elderly, denied ESL training... English as a second language... because they did not meet the imposed restriction of the federal government, that only those entering the workforce were eligible. That is a federal restriction. There is no regard as to whether they might later have to go out to work or be able to communicate with society around them at all levels, school, homes, stores, medical emergencies, etc.

In any event, the only ESL course the federal government has offered is a five-month functional-only English course. I do not know whether you have done any study into what that functional course is, but believe me, it is truly inadequate. It is just a verbal thing. It does not help them the way it needs to help them. Our area number one employer is an industrial base. Those people with that five-month functional course are not fit and not acceptable as far as Cominco Ltd., the number one employer, is concerned, because they cannot read the safety signs, etc. We would like to continue and offer an industrial job training safety course to these people so they would at least have a chance to have area employment.

I have personally found immigrants with children months in Canada and not on family allowance. That is a federal government oversight somewhere. I found it when I went to help them with their income tax. That took me some time and made a terrible mess to try to straighten out. It was months before I could get accreditation that they were eligible, from Victoria, before I could send in their income tax. It was a nightmare. Hopefully all the immigrants in Canada now are receiving family allowance—I hope. I know they are in my area, because I hollered a lot. But I do not know about the rest of Canada.

[Translation]

une jeune immigrante seule dans une chambre livrée à elle-même. C'est tout à fait impensable.

Nous avons les femmes battues, les enfants dont on abuse, et nous avons une maison WINS—*Women in Need Society*. Leurs statistiques, que j'ai vues, prouvent que le nombre de clients de la région et le nombre de personnes abritées par jour... veuillez prendre note de ceci... ont augmenté sensiblement depuis juillet 1983. Il y a un besoin pour plus de journées de soin. Je fais bien sûr allusion à la loi sur les restrictions et au retrait des services qui est intervenu à cette époque.

En cette période de chômage élevé, nous avons des minorités visibles qui n'ont pas de chances égales, d'emplois, en partie à cause du manque de formation en anglais et faute de preuves d'avoir reçu une formation accréditée au Canada.

Nous avons un problème ici dans les banques car les caissiers harcèlent les gens des minorités visibles. Inutile de dire que notre société apprend vite ces choses. Certaines immigrantes qui restent à la maison avec leurs enfants de même que les personnes âgées se voient refuser des cours d'anglais langue seconde parce qu'elles ne répondent pas aux exigences imposées par le gouvernement fédéral puisque seuls ceux qui font partie de la main-d'œuvre active sont admissibles. Cette condition est imposée par le gouvernement fédéral. On ne tient même pas compte du fait qu'il se peut que plus tard, ils cherchent du travail ni du fait qu'ils doivent pouvoir communiquer avec les gens qui les entourent un peu partout, dans les écoles, chez les autres, dans les magasins, en cas d'urgence, etc.

De toute façon, le seul cours d'anglais langue seconde offert par le gouvernement fédéral dure cinq mois et on n'y apprend que de quoi se débrouiller. Je ne sais pas si vous vous êtes arrêtés à ce qu'on enseigne dans ce cours, mais croyez-moi, ce n'est vraiment pas adéquat. On n'enseigne que des expressions parlées. Cela ne les aide pas comme ils en auraient besoin. Le plus gros employeur de la région est une industrie. Ceux qui ont suivi le cours de cinq mois d'anglais parlé ne sont pas jugés employables par la Cominco Ltée, le gros employeur de la région, parce qu'ils sont incapables de lire les affiches sur la sécurité, etc. Nous aimerions donc continuer à offrir à ces gens un cours sur la sécurité industrielle afin qu'ils aient au moins une chance de trouver un emploi dans la région.

J'ai aussi connu des immigrants avec des enfants qui étaient ici depuis des mois et qui ne recevaient toujours pas d'allocations familiales. Le gouvernement fédéral est un peu négligent. Je m'en suis rendu compte quand je les ai aidés à remplir leur déclaration d'impôt sur le revenu. Il m'a fallu un certain temps et nous avons eu beaucoup de tracas pour essayer de tout régler. Il a fallu des mois afin que j'obtienne une attestation de leur admissibilité de Victoria et ce n'est qu'après que j'ai pu faire parvenir leur rapport d'impôt. C'était un cauchemar. J'espère que tous les immigrants arrivés au Canada reçoivent maintenant des allocations familiales. Je sais que c'est le cas dans ma région parce que j'ai fait beaucoup de bruit. Mais je ne sais pas ce qui se passe ailleurs au Canada.

[Texte]

We have had immigrants in hospital and because of the language barrier not understanding their problems, the treatment, or the medications prescribed; and that is terribly scary for them. Fortunately, we have a second-year medical student as interpreter with our society, and our doctors and dentists will not work without this young man. But I do not know what the rest of the people are doing. I do not know whether or not they are being just driven out of their minds with fear of what is being done to them and why.

Another thing I had mentioned to me that was important was the food voucher stigma of welfare recipients and the clerk harassment at the grocery stores, because again of that stigma of taking someone on welfare and making an example out of them. We do it with their welfare card; we do it with a food voucher. They are standing in line and everybody knows it. There is no one in this world who wants to be different from the next person; and we are so guilty of making everybody feel as though they are different.

The visible minorities, whether it be by skin alone, or the elderly, or the mentally handicapped, or those on welfare, are still treated as second-class citizens and scapegoats in our society. I think we need to do some of these things to stop it; and it is within our range to be able to do something. We can do something about that welfare card. We can do something. Keep these societies of ours going. Give us some funding. I have been begging and begging for funding until I do not know what my name is any more. I have written so many applications... I have been desperate enough to say to Mr. Axworthy's office, please send us an application and fill it out and let me say what you want to hear and I will happily say it; because we cannot get people to understand how desperately we need funding in our area.

We have been turned down on current applications by ISAP. ISAP has only given us \$10,000 in our area for all these immigrants we have had. They turn us down. We are just on a total—oh, I do not know what it is.

The NEED people send us a beautiful letter telling us what a wonderful job we are doing, and we send them all the letters of community support; but I am sorry, we would like to help you, but we do not have the funds to help you.

ISAP says, listen, I am very sorry; we cannot help you because we are sending our money to big centres; we do not have any for you because you are too small. So are we to be forgotten because we are too small? To me, the immigrant in the Trail, Rossland, Grand Forks, Castlegar area should be accredited the same importance as one in Nanaimo. Nanaimo is funded by ISAP. I personally know that we have a field worker funded, federally and provincially, in Prince George. That person is doing work. I cannot get more than \$175 a week for one person to counsel in our area. I have a young man, a two-year medical student, who does all this work with all these people. We had five more in the office, operating

[Traduction]

Nous avons aussi des immigrants à l'hôpital qui, à cause de leur mauvaise connaissance de la langue, ne comprennent pas quels sont leurs problèmes, quels traitements ils suivent ni quels médicaments on leur prescrit. C'est très effrayant pour eux. Heureusement, nous avons maintenant au sein de notre société un étudiant de deuxième année en médecine qui sert d'interprète. Nos médecins et dentistes ne travaillent plus sans ce jeune homme. Mais je ne sais pas comment les autres se débrouillent. Je suppose qu'ils sont affolés tout simplement car ils ignorent ce qu'on va leur faire et pourquoi.

Encore une chose dont on m'a parlé et qui est importante, ce sont les préjugés rattachés aux coupons d'alimentation des prestataires du bien-être social et le harcèlement des commis dans les épiceries. On pointe presque du doigt les assistés sociaux en se servant de leur carte d'assisté ou de leur coupon d'alimentation. Ils font la queue avec les autres et tout le monde connaît leur statut. Il n'y a personne au monde qui veut se différencier des autres. Nous sommes justement coupables de faire en sorte que certains se sentent différents.

Les minorités visibles, que ce soit à cause de la couleur de leur peau, de leur âge, de leur handicap mental, ou parce qu'ils sont assistés sociaux, continuent d'être traités comme des citoyens de seconde zone et servent de boucs émissaires à la société. Nous devons prendre des mesures pour mettre un frein à cela. Ces mesures sont justement à notre portée. Nous pouvons changer les cartes d'assistés sociaux. Nous pouvons assurer la survie des sociétés comme la nôtre en leur donnant des fonds. J'ai tant supplié pour obtenir des fonds que j'ai fini par ne plus savoir où j'en étais. J'ai présenté tellement de demandes—j'ai été suffisamment désespérée pour téléphoner au bureau de M. Axworthy pour me faire envoyer un formulaire de demande et pour qu'il me dise ce qu'il voulait entendre afin que je l'écrive. Les gens n'arrivent pas à comprendre à quel point nous avons besoin de fonds dans notre secteur.

Le P.E.A.I. a refusé notre dernière demande de fonds. Ce programme nous a déjà accordé 10,000 dollars pour la région malgré le nombre d'immigrants qu'il y a. Ils ont refusé notre demande. Nous avons en tout—je ne sais pas combien au juste.

Les responsables du P.E.D.E. nous ont écrit une belle lettre pour nous dire que nous faisons un excellent travail et nous leur avons fait parvenir toutes les lettres d'appui de la collectivité. On nous a répondu qu'on était désolé, qu'on voudrait bien nous aider, mais qu'il n'y avait pas suffisamment d'argent pour le faire.

Quant aux responsables du P.E.A.I., ils se disent eux aussi désolés, mais ils ne peuvent pas nous aider parce qu'ils envoient leurs fonds dans les grands centres. Ils n'ont pas d'argent pour nous parce que c'est trop petit. Doit-on être oublié parce qu'on est trop petit? À mes yeux, les immigrants des régions de Trail, Rossland, Grand Forks et Castlegar devraient être traités comme ceux de Nanaimo. Nanaimo est financé par le P.E.A.I. Je sais pertinemment que nous avons un travailleur à Prince George qui obtient des fonds des gouvernements fédéral et provincial. Cette personne abat une certaine besogne, mais je ne peux pas obtenir plus de 175 dollars par semaine pour un conseiller dans notre région. J'ai ce jeune homme, l'étudiant de deuxième année en médecine qui fait tout ce travail avec des

[Text]

under a CRP grant; they are not any more, they are not there any more.

• 0920

You would not believe the things I have had happen. The federal government, after the CRP extension program, wanted to come and take all our furniture away. I said that we had applied to keep our furniture. "My goodness", I said, "should I nail the typewriter to the desk and the desk to the floor and make it a permanent fixture?" This is ridiculous. These are the problems we run into.

We are fighting steadily for funding. Right now we have put in an application to Canada Works. I am so desperate . . . and to show you how these people will help themselves, I would like you to look at this. I will pass it around. This is what I am trying to do just to keep our noses above water until we can get some money from someone. Would the federal government help us? I have spent hours doing a colouring book myself here with the calligraphers in our society, running around trying to sell advertising, trying to just get some dollars to pay some wages to keep us going day to day, to do the work. I have a daily log and our work is 50% the work of Canada Manpower and 50% the work of Human Resources. I went to both of those people and asked them to fund us 50% apiece. Oh, they would love to—and they know we are doing 50% of their work. They could not operate without us. And here I am. I would be happy to pass this around. You can see the hours of work.

By the way, I have talked to the tourism people in B.C. and they say that my little Buzzy Bear here might make a terrific tourism gadget for across B.C. It would sure be wonderful if any of you fellows knew anyone in Ottawa who would like a little bear. Please, our society needs money, and if I have to sell a bear to get it, that is what I will do. Right now we have a great promotion on the CARE bear. I would like to tell you that our immigrant bear, I feel, is more important.

I have many more things that are so important and I hope in your questions you will ask me things so I can show you some of these papers. I would like to tell you about the round robin we have been on with regard to the new Human Rights Committee. I had an application for funding, which Dr. Paris was very interested in—it was sitting on his desk when he was fired. There was evidently money there for us at that time. That sat on the desk—she has the details, we will go into it—for so long I began to think maybe it was just getting grey sitting there. However, finally I got a letter from the Minister of Labour, telling me that they had come across my application and he would refer me to the Cultural Heritage Adviser of B.C., Enrico Diano. Now Enrico Diano we had talked to before we sent the application in to Dr. Charles Paris. What I

[Translation]

tas de gens. Il y en a cinq autres au bureau pour lequel nous avons une subvention du CRP. En fait, ils ne sont plus là.

Vous ne pourriez pas croire tout ce qui arrive. Le gouvernement fédéral, à la suite du programme extension CRP, voulait venir saisir tous nos meubles. J'ai répliqué que nous avions demandé à garder nos meubles. J'ai alors pensé à clouer la machine à écrire au bureau et le bureau au plancher pour en faire un bien immeuble. C'est ridicule. Voilà le genre de problèmes auxquels nous faisons face.

Nous devons lutter constamment pour obtenir des fonds. Nous venons de présenter une demande dans le cadre du programme Canada au travail. Je suis tellement désespérée. Pour vous montrer à quel point ces gens sont prêts à s'aider eux-mêmes, je vais vous donner cet exemple. Faites circuler cela. Voilà ce que j'essaie de faire seulement pour nous permettre de survivre jusqu'à ce que nous puissions obtenir de l'argent de quelqu'un. Le gouvernement fédéral voudra-t-il nous aider? J'ai passé des heures à faire moi-même un cahier à colorier avec des calligraphes de notre Société, à courailler pour essayer de vendre des réclames, à essayer d'obtenir quelques dollars pour payer les salaires afin que nous puissions continuer à faire notre travail quotidien. À peu près 50 p. 100 de notre travail correspond à ce que fait le Centre de main-d'oeuvre du Canada et les autres 50 p. 100 correspondent au travail fait par les Ressources humaines. Je me suis donc adressée à ces deux programmes pour leur demander de nous financer moitié-moitié chacun. Ils en seraient très heureux parce qu'ils savent que nous faisons une bonne partie de leur travail. Malheureusement, ils ne pouvaient pas travailler avec nous. Et voilà. Je suis heureuse de faire circuler cela. Vous pouvez y constater toutes les heures consacrées au travail.

En passant, j'ai discuté avec des responsables du Tourisme de la Colombie-Britannique et ils m'ont dit que ma petite mascotte *Buzzy Bear* ferait un gadget très attrayant pour les touristes partout en Colombie-Britannique. Ce serait fantastique si l'un d'entre vous connaissait quelqu'un à Ottawa qui aimerait bien avoir un petit ours. Notre Société a besoin d'argent et si je dois vendre des ours pour en trouver, je le ferai. En ce moment, il y a toute une campagne de publicité basée sur l'ours de CARE. Personnellement, je crois que notre petit ours immigrant est plus important.

Des tas d'autres choses sont aussi importantes et j'espère que vos questions me permettront de vous montrer certains de ces documents. Je voudrais aussi vous parler du mal que nous avons eu pour le nouveau comité des droits de la personne. J'ai présenté une demande de subvention qui a vivement intéressé M. Paris. Elle était sur son bureau quand il a été renvoyé. De toute évidence, nous allions obtenir de l'argent. Le formulaire est resté sur le bureau si longtemps que je crois que le papier en a jauni. Finalement, j'ai reçu une lettre du ministre du Travail qui venait de trouver ma demande et qui me renvoyait au conseiller de la Colombie-Britannique sur le Patrimoine culturel, Enrico Diano. Or, j'avais déjà rencontré ce monsieur avant d'envoyer une demande à M. Charles Paris. On me fait donc tourner en rond et je n'aime pas tellement cela. Je n'aime

[Texte]

am saying is that I am on a round robin and I do not appreciate it. I do not appreciate being referred here and referred there, that is not the solution to a problem.

If you noticed in my report to you, in the brief I submitted—I really hope that you read my solution—I would like to offer to the federal committee this: our society is set up to be totally autonomous in our area and we would be most happy to be a regional human rights office, we would be very, very happy to be one. It seems to me that we have to go back to the grassroots level and have some power to help these people at that level. Whether we have to do that... I do not know whether I have to say it to you people, but I think it would be important if human rights were strictly a federal issue. I have to say that is what I believe. I think human rights should be strictly on the federal level, governed from the federal level. I am forced to say that, unfortunately, because of what has happened in B.C. I am ashamed to live in B.C. with no human rights. That is how I feel. I feel that human rights are for everyone and we do not have them.

Now I would go to some very important details. This is Jo Wild. Jo Wild is educator director, plus many other things, for our society, and being disabled... Believe it or not, I am run down and she is terrific, so I will let her go into some of the details. If you have any questions later, I would be happy to answer them for you.

• 0925

Ms Jo Wild (Education Director, Trail-Rossland Refugee Society): One thinks that our governments would not be discriminatory, but I have two documented cases where the federal government of Canada has discriminated against visible minorities. I will be very quick about them.

One is through the ISAP program, Immigrant Settlement and Adaptation Program. We have applied time after time for grants, and there has been a stumbling block here in Vancouver. It did not get further than there; it would be turned down. Then, when we would go further, it was again presented wrongly by the bureaucrat in Vancouver, until Mr. Gord Gardner, a director with Employment and Immigration Canada, said no to our applications. Letters went back between us several times and in August, the final letter came back: No. This was when we told him: Hey, we are not a little group with 100 refugees. We realize that refugees as a large group are no longer viable, but we are a group representing and helping over 1,000 immigrants in our area, the majority of whom are not white, are not Anglo-Saxon, do not speak English well; in other words, they are different from us. Yet the federal government has kept saying no. Why? We are discriminated against because of being small, rural, with numerous communities. We feel it is more important in a small area because these visible minorities do not have ghettos in which to hide. They do not have family or racial support systems. They have only those of us who are in the majority, mainly white Anglo-Saxons, who can help them. But we are

[Traduction]

pas qu'on m'envoie à gauche et à droite car ce n'est pas une solution au problème.

Si vous avez remarqué, dans le mémoire que je vous ai présenté—et j'espère que vous avez lu ma solution—voilà ce que je propose au Comité fédéral: notre Société a été organisée de façon à être totalement autonome dans la région et nous serions très heureux d'être un bureau régional des droits de la personne. Je crois que nous devons remonter aux sources-mêmes et détenir certains pouvoirs pour aider les gens à la base. Je ne sais pas si je dois vous dire cela, mais je crois que ce serait important que les questions des droits de l'homme ne relèvent que du gouvernement fédéral. Je me dois de dire ce que je crois. Je crois que ce secteur devrait être uniquement du ressort du gouvernement fédéral et être régi par lui. Je me dois de dire que, malheureusement, étant donné ce qui se passe en Colombie-Britannique en ce moment, j'ai honte d'y vivre car il n'y a plus de respect pour les droits de la personne. Voilà mon impression. Il me semble que les droits doivent être garantis à tout un chacun et ce n'est pas le cas ici.

Je pourrais vous citer des détails très importants. Il y a par exemple Jo Wild. Jo Wild est directrice de l'éducation, et bien d'autres choses encore au sein de notre Société, et elle est handicapée. Croyez-le ou non, je n'en peux plus, mais elle, elle est merveilleuse, alors je vais la laisser vous donner des détails. Si par la suite vous voulez poser des questions, j'y répondrai avec plaisir.

Mme Jo Wild (directrice de l'Éducation, Trail—Rossland Refugee Society): On pourrait penser que les gouvernements ne font pas de discrimination mais je puis vous citer deux exemples, documents à l'appui, où le gouvernement fédéral est coupable de discrimination vis-à-vis des minorités visibles. Ce ne sera pas long.

D'une part, le programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (P.E.A.I.). Nous avons demandé je ne sais combien de fois des subventions et les choses bloquent ici à Vancouver. Cela n'est jamais allé plus loin; nos demandes sont refusées. Lorsque nous avons réussi à faire avancer la demande, elle était à nouveau mal présentée par le fonctionnaire de Vancouver si bien que M. Gord Gardner, directeur à Emploi et Immigration Canada, a refusé à son tour. Il y a eu un échange de lettres et la dernière lettre nous est arrivée au mois d'août avec une réponse négative. C'est quand nous avons dit: Ecoutez, nous ne sommes pas un petit groupe de cent réfugiés. Nous comprenons bien que les grands groupes de réfugiés ne sont plus viables, mais nous représentons et nous aidons plus de 1,000 immigrants dans notre région et la majorité d'entre eux ne sont pas blancs, ne sont pas anglo-saxons et ne parlent pas bien anglais; autrement dit, ils sont différents. Le gouvernement fédéral continue à dire non. Pourquoi? Nous sommes victimes de discrimination parce que nous sommes petits, ruraux, éparpillés. Nous estimons que c'est plus important dans une petite région parce que ces minorités visibles n'ont pas de ghettos où se cacher. Ils n'ont pas de familles ni de groupes de la même race pour les aider.

[Text]

not getting the help to help these visible minorities of over 1,000 people just in our small area. It takes an incredible length of time to go about in the area, to teachers, professors, people at Human Resources, people at Immigration and Manpower, very wonderful people in our area. We would not have accomplished as much as we have without individual people in their individual offices of Manpower and Immigration in Trail. I must say that. They are just fantastic people there. However, they do not have the bucks to help us.

All immigrants in our area must learn better English. I say this as a former English teacher. They need greater work skills to become members of the work force, and there is no one to help and direct them, except us.

Another act of discrimination by the federal government—this is a very personal one—is against three individual young Vietnamese, single people, who have newly arrived since summer. There was a clothing allowance per person, \$275. We bought them their clothes, summer clothes, spring and fall. However, we live in a cold area. If any of you know anything about living 5,000 feet up in the air, it is cold, at night, during the day. Last year we had 15 feet of snow, so boots are a necessity. We applied to the Department of Immigration for more money to buy winter clothing, one winter jacket per person, one pair of winter boots per person, a set of long underwear . . . and, do not laugh, it is necessary there—a pair of warm trousers, cords, a pair of warm socks, mitts and a warm hat. They are freezing; they are cold now and winter has not even arrived. We asked for \$400 to \$450 for three people. No; again from the same person in Vancouver who stated we could not have the ISAP funding. This was a real block. We are still after this \$400 to \$450 to put clothes on those people.

• 0930

The third thing from the federal government: a functional English course, which really was not worth very much, of five months was denied to women—immigrant women or the refugee women—unless they met the criterion that they were going into the workforce. They could not say, because we had women who came from a male-dominated society and they were kept as not just second-class citizens, but third- or fourth-class citizens at home. But we could not get funding for them unless we said that someday they would go into the workforce. So you lie a little. One year you are going to go into the workforce, when you learn a little English. How else do you get English for them?

We still have the elderly who cannot pick up the phone and talk to you, who cannot call a doctor. We did have an emergency at one point, but she could not call the doctor.

[Translation]

Ils n'ont que nous qui, pour la majorité, sommes essentiellement anglo-saxons et blancs. Or nous n'obtenons aucune subvention pour aider ces minorités visibles qui, dans notre petit secteur, représentent plus de 1,000 personnes. Les déplacements dans cette région sont très difficiles pour les enseignants, les professeurs, les gens de la Division des ressources humaines, les gens de Main-d'oeuvre et Immigration, tous ces gens merveilleux. Nous n'aurions jamais réalisé autant sans les gens qui travaillent à Main-d'oeuvre et Immigration à Trail. Ils sont fantastiques. Toutefois, ils n'ont pas les fonds nécessaires pour nous aider.

Tous les immigrants de notre région doivent perfectionner leur anglais. Je puis le dire parce que j'enseignais moi-même l'anglais. Ils doivent également acquérir des compétences professionnelles pour entrer dans la population active et il n'y a personne pour les aider et les orienter, sinon nous.

Autre exemple de discrimination par le gouvernement fédéral, et ceci est très personnel, c'est à l'endroit de trois jeunes vietnamiens célibataires arrivés depuis l'été. On accordait 275 dollars par personne pour des vêtements. Nous leur avons acheté des vêtements d'été, de printemps et d'automne. Nous vivons toutefois dans une région froide. Si certains d'entre vous savent ce que c'est que vivre à 5 000 pieds d'altitude, ils savent qu'il fait froid la nuit et le jour. L'année dernière, nous avions 15 pieds de neige si bien qu'il faut absolument des bottes. Nous avons demandé au ministère de l'Immigration d'autres fonds pour acheter des vêtements d'hiver, un anorak par personne, une paire de bottes par personne et des sous-vêtements longs, ne riez pas, c'est nécessaire, un pantalon chaud, un pantalon de velours côtelé, une paire de chaussettes chaude, des mitaines et un bonnet chaud. Ils gèlent; ils ont déjà froid et l'hiver n'est pas arrivé. Nous avons demandé de 400 dollars à 450 dollars pour trois personnes. Non; c'est encore la même personne à Vancouver qui a déclaré que nous ne pouvions pas recevoir de subvention dans le cadre de ce programme d'établissement et d'adaptation des immigrants. C'est un véritable obstacle. Nous continuons à demander ces 400 dollars à 450 dollars pour habiller ces gens-là.

Troisième exemple pour le gouvernement fédéral: un cours d'anglais fonctionnel qui ne valait vraiment pas grand-chose et qui durait cinq mois a été refusé aux immigrantes ou aux réfugiées qui ne se destinaient pas au marché du travail. On n'a pas dit que c'était parce que ces femmes venaient d'une société dominée par les hommes et se retrouvaient ainsi non pas citoyens de deuxième classe mais bien de troisième ou quatrième classe. En tout cas, nous n'avons pas pu obtenir de subvention pour elles si nous ne pouvions dire qu'un jour elles devraient travailler. Alors, il faut un peu mentir. Un jour vous entrerez sur le marché du travail quand vous aurez appris un peu d'anglais. Sinon, comment obtenir des cours d'anglais pour elles?

Il y a également les personnes âgées qui ne peuvent vous appeler au téléphone, qui ne peuvent appeler un médecin. Il y a

[Texte]

Now, the federal government is not the bad guy, because I have acts of discrimination by the provincial government of B.C. One is by the Ministry of Human Resources. In Trail, I have one young person in grade 11 whose age is 21. He is receiving a living allowance of \$175 a month from Human Resources. This is his third year in school. His first year was a dead loss for numerous reasons; in his second year he started to improve. Now it is only the beginning of November, the third year, and he is much improved and will become a useful citizen. However, Human Resources wants him to leave the high school to take a course in Nelson. It is a hardship for him because he has to leave home; he has to get a student loan. But they will pay him a living allowance of \$175 a month.

Basically, his English was not good enough to pass the course to go into the training course. With only grade 10 completed, if he left school now he would be in competition, as I have been told by Selkirk College, with graduates from grade 12, those who have completed grade 11. Even our own Canadian white students cannot, with grade 10, get into these courses because of the sign of the hard times. People are trying to get training. So that is one. The teachers of the school say he will graduate with very decent marks in June 1985.

The second act of discrimination in B.C. is by the B.C. Department of Education. As I understand it, the federal government provides funds for training in English for new immigrants or refugees. We put the three new refugees—they are ages 19 to 21, who just came this summer, the ones who are freezing to death without their clothes—into the high school. When the school district applied to the provincial Department of Education, they were told they had no funds to allow these students to continue in school. Did they receive the funding from the Canadian Department of Immigration and are just holding on to it, being dishonest, or did the Canadian Department of Immigration not send the funding? I do not know the answer, and I would like to ask this committee to see if they can find an answer.

The Department of Education in B.C. says they have an age limit, 19 years of age and over, for whom they are not responsible to give education. However, I have asked through Immigration Canada, and the federal government does not have an age barrier for learning or for education.

I would sincerely ask for an investigation by this committee into the ISAP funding bottleneck, and second, into racist literature from the Canadian Society of Commonwealth Relations in Ottawa, Ontario. I have copies of the letter which I will pass around in a few moments.

[Traduction]

eu une urgence un jour, mais cette femme ne pouvait appeler le médecin.

Ne croyez pas toutefois que le gouvernement fédéral soit le seul coupable de discrimination car j'ai beaucoup d'exemples du gouvernement provincial de Colombie-Britannique. Le ministère des Ressources humaines, par exemple. À Trail, j'ai un jeune de 21 ans en 11^e année. Il reçoit une allocation de 175 dollars par mois du ministère des Ressources humaines. C'est sa troisième année à l'école. Sa première année a été complètement perdue pour de nombreuses raisons; les choses se sont améliorées à partir de la deuxième année. Maintenant, nous ne sommes qu'au début novembre, c'est sa troisième année et il a fait beaucoup de progrès et deviendra un citoyen utile. Toutefois, les Ressources humaines veulent qu'il quitte l'école secondaire pour aller suivre un cours à Nelson. Cela présente une grosse difficulté pour lui car il devrait alors quitter le foyer familial et obtenir un prêt d'étudiant. Son allocation de subsistance est de 175 dollars par mois.

En fait, il ne parlait pas suffisamment anglais pour être admis à ce cours. N'ayant terminé que sa 10^e année, s'il devait maintenant quitter l'école, d'après ce que m'a dit le Collège Selkirk, il se retrouverait en face de jeunes ayant terminé leur 12^e année ou du moins leur 11^e année. Même nos étudiants blancs canadiens ne peuvent avec une 10^e année suivre ces cours dans les temps difficiles que nous traversons. Les gens essaient de suivre une formation. C'est donc un exemple. Ses professeurs disent qu'il terminera ses études avec des notes très décentes en juin 1985.

Le deuxième acte de discrimination à l'échelon provincial touche le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique. D'après ce que je sais, le gouvernement fédéral verse des fonds pour les cours d'anglais dispensés aux nouveaux immigrants ou aux réfugiés. Nous avons présenté les trois nouveaux réfugiés, qui ont de 19 à 21 ans, et sont arrivés cet été, ceux qui meurent de froid faute de vêtements chauds, à l'école secondaire. Lorsque le district scolaire a présenté une demande au ministère provincial de l'Éducation, on a répondu que l'on ne pouvait subventionner les études de ces trois jeunes. Le ministère a-t-il reçu les fonds du ministère canadien de l'Immigration et se les réserve-t-il malhonnêtement ou le ministère de l'Immigration n'a-t-il pas versé ces fonds? Je n'en sais rien et je serais reconnaissante à votre Comité d'essayer de trouver une réponse.

Le ministère de l'Éducation en Colombie-Britannique déclare qu'il y a une limite d'âge, que cette limite est 19 ans, après quoi on n'est plus forcé de subventionner des études. Toutefois, j'ai demandé à Immigration Canada et le gouvernement fédéral n'a pas de limite d'âge pour les cours de langue ou autres.

Je serais vraiment reconnaissante à votre Comité de faire enquête sur ce goulot d'étranglement touchant le programme d'établissement et d'adaptation des immigrants ainsi que sur la documentation raciste venant de la *Canadian Society of Commonwealth Relations* à Ottawa (Ontario). Je vous ferai passer d'ici quelques instants une photocopie de la lettre.

[Text]

• 0935

I would ask for an investigation into funding for education from the federal government to the provincial government for refugees or immigrants; the institution of special line-ups in our banks in B.C. to cash welfare cheques—that was on the news... the lack of adequate clothing funds for refugees brought here by the government; the new human rights committee of B.C.

Because of our regional geography, we are totally isolated and therefore immigrants do not receive the same chances for equal opportunities and human rights as those in large urban areas. Therefore, we respectively request that the federal government give due care and consideration to our past, present and future requests for government funds.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Ms Wild. Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Thank you very much. A lot of the problems you mention, you already said are provincial problems, but I would like to ask you a question about one of them. Earlier you mentioned the food voucher stigma, about people having to go into a grocery store and present these vouchers, and I was under the impression that people on welfare here were not given any cash at all. But then you just mentioned about welfare recipients lining up in the banks to get their welfare cheques cashed. Is there a double...? How does that work here?

Ms Taylor: Maybe I could answer that for you. The food voucher is given to a family that has gone through their funding from their welfare cheque.

Mr. Mitges: Oh, I see.

Ms Taylor: If you have looked at the amount of money paid them, it is so slight that they are having to pay more rent than they are allowed to pay and therefore they must dip into their food allowance. So they find they are starving; they are having to go to welfare to ask for a food voucher to get them through to the next cheque. So they get a food voucher, and that is only good at the grocery store. They have to stand in line with that, and they are subjected to a lot of harassment.

At the banks, this is the Royal Bank of Canada that sees fit to put them in a row all their own, and very happy to tell about it—"welfare recipients to the right". To me that is terrible, just disgraceful. In any event, they do receive a welfare cheque, sir, and a food voucher as well in very, very hard times. But boy, do they ever have to go with their hat in their hand to get a little bit of extra money. It is unreal.

Mr. Mitges: Do the local churches and local service clubs help you or assist you and your group in any way at all?

[Translation]

Je demanderais une enquête sur le financement de l'éducation versé par le gouvernement fédéral au gouvernement provincial pour les réfugiés ou les immigrants, sur les files de gens dans les banques qui encaissent des chèques du bien-être social—on en a parlé aux nouvelles—sur l'absence de financement adéquat pour les vêtements destinés aux réfugiés que fait venir le gouvernement, sur le nouveau Comité des droits de la personne en Colombie-Britannique.

Nous sommes tout à fait isolés, à cause de notre géographie régionale, et les immigrants n'ont pas de chances égales ni les mêmes droits que ceux qui résident dans de grandes régions urbaines. Par conséquent, nous demandons au gouvernement fédéral d'apporter une attention toute particulière à nos demandes passées, présentes et futures pour l'obtention de financement.

Je vous remercie.

Le président: Merci, madame Wild. Monsieur Mitges.

M. Mitges: Je vous remercie beaucoup. Un grand nombre des problèmes que vous avez mentionnés, vous l'avez dit, sont des problèmes provinciaux, et j'aimerais soulever une question au sujet de l'un d'eux. Vous avez fait allusion plus tôt au fait que les gens qui se présentent avec des bons d'alimentation dans les épiceries se sentent stigmatisés, et j'avais l'impression que les assistés sociaux ici ne recevaient pas du tout d'argent comptant. Vous avez ensuite mentionné que certaines personnes font la queue dans les banques pour encaisser leur chèque d'assistés sociaux. Est-ce qu'il y a un double...? Comment cela fonctionne-t-il?

Mme Taylor: Je pourrais peut-être répondre à cette question. Le bon d'alimentation est accordé à une famille qui a dépensé complètement son chèque de bien-être social.

M. Mitges: Oh, je vois.

Mme Taylor: Si vous avez vu quelle est la somme versée à ces familles, elle est si minime qu'elles doivent verser pour le loyer une somme plus forte que prévu et, par conséquent, se servir de l'argent alloué à l'alimentation. Elles sont donc privées de nourriture et doivent s'adresser au bien-être social pour obtenir un bon d'alimentation leur permettant de vivre jusqu'au prochain chèque. Les familles obtiennent un bon d'alimentation qui ne peut être encaissé qu'à l'épicerie. Elles doivent faire la queue avec ce bon, et elles font l'objet de harcèlement.

C'est la Banque Royale du Canada qui a cru bon de réserver un espace et qui est toute heureuse de mentionner: «Assistés sociaux, à droite». Personnellement, je trouve que c'est épouvantable, c'est tout simplement scandaleux. De toute façon, ces familles reçoivent un chèque d'assistés sociaux, monsieur, et un bon d'alimentation également lorsque les temps sont très difficiles. Cependant, ils doivent se présenter très respectueusement, le chapeau à la main, pour obtenir un petit peu plus d'argent. Ce n'est pas croyable.

M. Mitges: Est-ce que les églises et les clubs sociaux locaux vous aident vous et votre groupe de quelque façon?

[Texte]

Ms Taylor: Our president is Lieutenant Roderick Sheesby, and he is with the Salvation Army. Our past president was Allen Walker who is the Baptist Church minister. If you noticed in the colouring book that I put around, I did a special page for the churches—"bring Christ back to Christmas". That is at their request. The churches try to help us out by gathering second-hand clothes, furniture, coming up with trucks to move refugees, etc.

Something I did not tell you, sir, is that I have personally saved the federal government \$25,000 alone in clothing by talking a local merchant into giving all our refugees their clothing at 50%. I also have another man who has a furniture store who has given untold dollars, thousands of dollars. And I say to myself, here I am saving the government all this money, and I have my hand out asking for a grant I have already earned for the government. For \$25,000 a year to \$42,000, I can employ six people; they can be productive; they can clean up the problem, but I cannot get it. I say to myself, why should I as a volunteer—I have been literally almost killing myself, I am a disabled person... be trying to save our government money, trying to help people who need help, and people down there just are not listening to me?

That is a long way to answer your question, but I hope that it does.

• 0940

Mr. Mitges: I have one more question. I believe all of us on this committee consider ourselves as the ombudsmen for our ridings, and my question is: Have you ever enlisted the assistance of your local MP in looking into problems that are related to the federal government?

Ms Taylor: Our local MP is Lyle Kristiansen, and I would be the first person...

An hon. Member: Not the MPP, MP.

Ms Taylor: Oh, MPP. Chris D'Arcy, right?

Ms Wild: No, member of Parliament.

Ms Taylor: Our member of Parliament is Lyle Kristiansen. Our MLA is Chris D'Arcy.

Mr. Mitges: Is he of any help?

Ms Taylor: I would say Lyle Kristiansen is totally terrific. Lyle has gone into the homes of these refugees and welcomed every one of them. He has given them Canadian flags; he has given them encouragement like you would not believe. These people came here afraid to death of government; afraid, literally terrified. You mention government and all it means to them is somebody coming and taking their loved one away so they never see them again. Lyle has done a lot to defray that.

[Traduction]

Mme Taylor: Nous avons comme président le lieutenant Roderick Sheesby, il fait partie de l'Armée du Salut. Le président précédent était Allen Walker, ministre de l'Eglise baptiste. Vous remarquerez dans le livre colorié que j'ai fait distribuer, une page spéciale consacrée aux églises—«Ramener le Christ à la Noël». Voilà leur demande. Les églises essaient de nous aider en recueillant des vêtements de seconde main, des meubles, en prévoyant des camions pour transporter les réfugiés, etc.

Je ne vous ai pas mentionné, monsieur, que personnellement j'ai épargné au gouvernement fédéral 25,000 dollars en vêtements, tout simplement en parlant à un marchand local qui a vendu des vêtements aux réfugiés pour la moitié de leur valeur. Je connais également un marchand de meubles qui a donné pour des centaines et des milliers de dollars de matériel. Voilà ce que je me dis, j'épargne au gouvernement tout cet argent, et je ne fais que tendre la main au gouvernement pour qu'il me remette l'argent que je lui ai épargné. Pour une somme de 25,000 dollars à 42,000 dollars par année, je peux employer six personnes, des gens qui sont productifs, le problème disparaîtrait ainsi, mais je ne peux obtenir cet argent. Je me dis alors, pourquoi, en tant que bénévole—je me suis presque tuée à travailler, je suis moi-même invalide—j'essaie d'épargner de l'argent à notre gouvernement, j'essaie d'aider les gens qui ont besoin d'aide, et pourtant on ne m'écoute tout simplement pas?

J'ai mis beaucoup de temps à répondre à votre question, mais j'espère y avoir réussi.

M. Mitges: J'ai une autre question. Je crois que nous tous au Comité nous voyons comme étant des défenseurs de citoyens dans nos circonscriptions et ma question est la suivante: avez-vous jamais demandé l'aide de votre député pour les problèmes que vous avez avec le gouvernement fédéral?

Mme Taylor: Notre député est Lyle Kristiansen, et je serais la première...

Une voix: Je ne parle pas du député provincial, mais du député fédéral.

Mme Taylor: Oh, le député provincial. C'est Chris D'Arcy?

Mme Wild: Non, le député du Parlement.

Mme Taylor: Notre député dans ce cas est Lyle Kristiansen. Le député de l'Assemblée législative est Chris D'Arcy.

M. Mitges: Est-ce qu'il vous aide?

Mme Taylor: Je vous répondrai que Lyle Kristiansen est tout simplement formidable. Il s'est rendu chez les réfugiés et leur a souhaité la bienvenue à tous et chacun. Il a distribué des drapeaux canadiens, il les a encouragés de façon incroyable. Ces réfugiés sont arrivés en ayant une peur mortelle du gouvernement, craintifs, tout à fait terrorisés. Vous avez mentionné le gouvernement, tout ce que cela signifie pour eux, c'est quelqu'un qui vient leur enlever leurs êtres chers pour ne plus jamais les revoir. Lyle a beaucoup fait pour les aider sur ce plan.

[Text]

He has sent copies backing up our society, copies of support for grants. He has talked of us in Ottawa. He has been on our local channel 10 with us, interviewing our immigrants and our position. Even knowing personally the problems we are in with funding—not necessarily being of any political party—he came to us and asked us to cater to one of their conventions. Our immigrant women donated all their time. This is another thing we have done to earn money. We have catered to their convention, and they paid us for doing that. That helped pay our rent for a couple of months. So he has done more than his share.

Also, I do not know if you watched Roy Bonisteel's *A Leap of 1,000 Years*. If you watched this program on *Man Alive*, this was filmed two-thirds—or maybe I would be more honest by saying a little over half—on our area immigrants.

On the front here, you have one of our directors, Min Castle, with one of our refugees. Inside, you have the gentleman I have been singing the praises of, Ha Ching. My recommendation to the federal committee is that I would certainly like to see a letter go to this young man for all he has done.

I would like to pass this around and tell you people that there is a tape on exactly what our society has done. Without Lyle Kristiansen's help, a lot of this would not have been possible, I am sure.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

Gentlemen, I still have two of you on my list and I had several questions I would like to have asked as well, but we have a time problem.

Mr. Paproski: All right, I will pass. Well, I have just one question that I . . .

An hon. Member: You said you were going to pass.

Mr. Paproski: Okay, I will pass.

The Chairman: No, I regret I have to do this, ladies, but we are running very tight with the number of witnesses we have to come before us this morning, and unfortunately the time has expired. But you have made the point. You have left with us the difficulties you are experiencing.

It would be important for us to know from you perhaps a little bit more beyond the brief in terms of the types of visible minorities you do have in your area. I got from your presentation this morning that you have a substantial concentration of Vietnamese, but it would be interesting for us to know whether or not you have other visible minorities as well, what their numbers are and whether or not they are experiencing the same difficulties. You could direct that information either to me by letter or to my clerk, and it will form part of our deliberations.

[Translation]

Il a envoyé des lettres à l'appui de notre Société, des lettres pour nous aider à obtenir des subventions. Il a parlé de nous à Ottawa, on l'a vu au canal 10 de la télévision avec nous, interviewer nos immigrants et nous faisant connaître. Tout en étant personnellement au courant des problèmes que nous avons au chapitre du financement—sans se rattacher nécessairement à aucun parti politique—il s'est adressé à nous pour nous demander de nous occuper de la nourriture à l'une de leurs conventions. Nos femmes immigrantes y ont consacré tout leur temps. Voilà une autre chose que nous avons faite pour gagner de l'argent. Nous avons été traiteurs à leur convention, et ils nous ont payés pour ce faire. Nous avons donc ainsi pu payer notre loyer pour quelques mois. Il a donc fait plus que sa part.

Par ailleurs, je ne sais pas si vous avez vu Roy Bonisteel dans *A Leap of 1,000 Years*. Si vous avez vu ce programme dans la série *Man Alive*, il a été filmé aux deux tiers—pour être honnête je dirais que c'est un petit peu plus que la moitié—chez les immigrants de notre région.

Vous avez ici en première page, un de nos directeurs, Min Castle, avec un de nos réfugiés. À l'intérieur, vous avez ce monsieur dont j'ai chanté les louanges, Ha Ching. Je recommande au Comité fédéral d'adresser une lettre à ce jeune monsieur pour tout ce qu'il a fait.

J'aimerais que ce document soit distribué; il vous mentionne également que nous avons une bande magnétique sur les réalisations de notre Société. Sans l'aide de Lyle Kristiansen, nous n'aurions pu faire tout cela, j'en suis certaine.

M. Mitges: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Mitges.

Messieurs, j'ai encore deux noms sur ma liste, et j'ai plusieurs questions à poser également, mais nous disposons de peu de temps.

M. Paproski: Très bien, je cède mon tour. Eh bien, je n'ai qu'une question . . .

Une voix: Vous avez dit que vous cédiez votre tour.

M. Paproski: Très bien.

Le président: Non, je regrette d'avoir à faire ceci, mesdames, mais nous disposons de peu de temps étant donné le nombre de témoins que nous devons entendre ce matin et malheureusement, votre temps est écoulé. Cependant, nous avons bien compris votre message. Vous nous avez fait connaître les difficultés que vous éprouvez.

Ce serait important que nous en sachions peut-être un peu plus que ce que vous nous révélez dans votre mémoire sur les genres de minorité visibles qui vivent dans votre région. D'après votre exposé ce matin, j'ai cru comprendre que vous aviez beaucoup de Vietnamiens, mais nous aimerions savoir si oui ou non il y a d'autres minorités visibles également, combien sont-ils et si oui ou non elles éprouvent également les mêmes difficultés. Vous pourriez transmettre ces renseignements à mon greffier ou à moi-même, et ils seront annexés aux témoignages.

[Texte]

Ms Taylor: Thank you very much for having us.

The Chairman: Thank you.

Could I call on the OASIS group, please, the Orientation Adjustment Services for Immigrant Society.

• 0948

Mr. Paris, the difficulty I have is that, as you know, we are somewhat restricted in time. Although I know you would want to have everyone with you, if it is your intent that everyone is going to participate in the discussion, we are going to have a lot of difficulty, I think, trying to keep within the time. So I will have to ask you to use your discretion in terms of directing some questions, if that is how you choose to make the presentation.

Mr. M. Charles Paris (President, Orientation Adjustment Services for Immigrant Society): Thank you very much, Mr. Chairman. OASIS, the Orientation Adjustment Services for Immigrant Society, appreciates the intent of the parliamentary enquiry and welcomes this opportunity to contribute to its fulfilment.

There already exists a wide range of suggestions relating to the participation of visible minorities in Canadian society, which we strongly support. In particular, we hold equal opportunity policies to be of paramount importance; however, to keep this submission as practical and personal as possible, we focus here on the model of community service which has proven exceptionally effective for the past eight years. This model, exemplified by the Immigrant Services Centre, operated by OASIS has been acclaimed by clients, other service agencies and funding administrators at all levels of government.

Je saisis l'occasion, pour ceux de vous qui parlez français, de présenter, au nom de l'administration et de la direction, notre mémoire en français également. Cependant, étant donné l'importance de la langue anglaise, ici à Vancouver, nous vous le présenterons oralement en anglais et nous répondrons aux questions en anglais. Il s'agit simplement de marquer le principe que même dans ces lointains pays de Vancouver en Colombie-Britannique, la langue française est aussi une langue officielle de notre pays. C'est pourquoi notre mémoire est également écrit en français.

The features of the Immigrant Services Centre model. The Immigrant Services Centre occupies a storefront facility in the heart of Vancouver's Indo-Canadian residential area, and many clients become aware of the centre by seeing its sign in the course of their daily travels. Many can reach the centre on foot or by a single bus.

• 0950

The Immigrant Services Centre provides access to almost all services required by its clients.

New immigrants receive information on housing, medical coverage, employment, etc.; if needed, translation is also provided.

[Traduction]

Mme Taylor: Je vous remercie beaucoup de nous avoir invité.

Le président: Merci.

Puis-je maintenant convoquer le groupe OASIS, le groupe *Orientation Adjustment Services for Immigrant Society*.

Monsieur Paris, il faut comprendre que nous sommes limités par le temps. Vu ces contraintes, il serait très difficile de faire participer tout le monde à la discussion. Je vais donc devoir vous demander de faire preuve de discrétion en ce qui concerne les questions, si c'est de cette façon que vous voulez présenter votre mémoire.

M. M. Charles Paris (président, *Orientation Adjustment Services for Immigrant Society*): Merci beaucoup, monsieur le président. L'OASIS, la Société d'aide à l'orientation des immigrants, est heureuse de cette initiative d'une enquête parlementaire et saisit cette occasion d'y contribuer.

Il y a déjà tout un éventail de suggestions concernant la participation des minorités visibles à la société canadienne que nous appuyons fortement. Il nous semble particulièrement important de garantir l'égalité des chances; toutefois, pour nous en tenir aux connaissances acquises à notre travail, nous parlons surtout dans notre exposé de nos services communautaires qui se sont révélés exceptionnellement utiles au cours des huit dernières années. Ces services, offerts par le Centre des services aux immigrants, et relevant de l'OASIS, ont été loués par des clients, d'autres organismes de services et les responsables financiers de tous les paliers du gouvernement.

I also take this opportunity, on behalf of the administration, to present a French version of our brief for the French-speaking members. However, in view of the importance of English here in Vancouver, we shall be making our oral presentation in English and we will be answering questions in English. We nonetheless felt that it was important to show that even in these far regions of Vancouver and British Columbia, French is also an official language of our country. This is why our brief is also written in French.

Parlons d'abord du Centre des services aux immigrants. Ce centre a pignon sur rue dans le centre du quartier résidentiel indo-canadien de Vancouver et beaucoup de ses clients en apprennent l'existence en remarquant son affiche quand ils se promènent dans le quartier. Beaucoup d'entre eux peuvent s'y rendre à pied ou en prenant un seul autobus.

Le Centre des services aux immigrants permet à ses clients d'avoir accès à presque tous les services dont ils ont besoin.

Les nouveaux immigrants reçoivent des renseignements au sujet du logement, de l'assurance-maladie, de l'emploi, et

[Text]

Our group programs accommodate the desire of clients for education in English and citizenship; they also provide cultural orientation for special populations, such as women, teens and seniors.

Persons experiencing particular difficulties receive referrals for supports, such as social assistance or legal aid. When the difficulties concern the client's dealings with other agencies, centre staff provide cultural interpretation between the two parties.

Clients who find themselves in crisis situations receive counselling either before they require the attention of statutory services or in conjunction with those services. Trained staff provide mediation in conflicts between landlord and tenant, employer and employee, neighbours, husband and wife, parent and child, etc.

A core staff of four multilingual workers divide the central tasks of administration, orientation, race relations work and family counselling. That staff is present, I might add, Mr. Chairman, and will be introduced to you after the presentation of the brief. They are assisted by associated and project staff who facilitate the variety of group programs. In addition, numerous volunteers augment the centre's capacity to serve the wider community. All workers speak two or more languages and are at home in two cultures.

OASIS relies primarily on word-of-mouth referrals to bring clients to the Immigrant Services Centre. Outreach work is confined to contacting individuals who the neighbours or relatives indicate need help. Similarly, membership in OASIS is not invited. There is no popularity contest to be won and no opportunity for one or another interest group of the community to take over. Rather, the needs of the client population are met according to standards and priorities set by the qualified staff and carefully selected board of directors.

To reach clients: In our experience and according to all available research, most new Canadians among the visible minorities are not familiar with social service programs or agencies and many are culturally opposed to looking outside the family network even for advice, let alone counselling. Geographical proximity to the client population introduces a source of outside help in the inside of the community. A central location for the wide range of services enables clients first to familiarize themselves with the centre for impersonal reasons. When more personal difficulties arise, they know to whom they can turn. Moreover, men are more likely to permit their wives and children to attend programs if they themselves are familiar with the source and location.

A multi-ethnic staff and low-profile image serve to maintain the centre's reputation as a safe and fair place to go. Any

[Translation]

caetera; si cela est nécessaire, on peut aussi leur faire des traductions.

Nos programmes de groupe donnent, entre autres, des cours d'anglais et de citoyenneté et offrent aussi des séances en adaptation culturelle à l'intention de groupes spéciaux comme les femmes, les adolescents et les personnes âgées.

Les personnes connaissant des difficultés particulières sont référées aux organismes appropriés, comme le bureau d'aide sociale ou un service d'aide juridique. Quand il faudrait avoir recours à d'autres organismes, notre personnel aide les parties à mieux se comprendre.

Nos clients qui se trouvent dans une situation de crise peuvent recevoir des conseils avant de contacter un service spécialisé, ou après ou pendant la période d'intervention. Nos membres ont les compétences nécessaires pour faire de l'arbitrage dans des différends entre propriétaires et locataires, employeurs et employés, voisins, hommes et femmes, parents et enfants, et caetera.

Nos effectifs se composent d'un noyau de quatre travailleurs multilingues qui se partagent les tâches de l'administration, de l'orientation, des questions de relations raciales et du counselling familial. Je devrais peut-être vous dire, monsieur le président, que notre personnel est présent dans la salle et vous sera présenté après ce mémoire. Ils reçoivent l'aide du personnel associé et le personnel chargé des projets qui animent différents programmes de groupes. De plus, grâce à de nombreux bénévoles, le centre est en mesure de servir la vaste collectivité. Tous nos travailleurs parlent au moins deux langues et sont à l'aise dans deux cultures.

C'est généralement par des recommandations personnelles que les clients viennent au Centre des services aux immigrants. Le travail d'extension est limité aux cas qui nous sont signalés par des voisins ou des parents. De même, nous n'invitons pas des associations à devenir membres de l'OASIS. Il n'y a pas de concours de popularité et il n'est pas possible qu'un groupe d'intérêt particulier prenne le contrôle. Au contraire, nous nous occupons des besoins de notre clientèle selon les normes et les priorités établies par un personnel compétent et choisi avec soin par le conseil d'administration.

Le contact des clients: d'après notre expérience et d'après la plupart des recherches, la majorité des nouveaux Canadiens faisant partie des minorités visibles ne connaissent pas les programmes de services sociaux et les organismes qui s'en occupent et dans beaucoup de cas, leurs traditions culturelles rejettent la possibilité de chercher des conseils en dehors de la famille, et encore moins une intervention active. Si le service se trouve près de sa clientèle, le travail est facilité. Un service central offrant tout un éventail de services donne au client la possibilité de se familiariser d'abord avec le centre pour des raisons peu personnelles. Au cas où ils auraient des difficultés personnelles, ils savent à qui s'adresser. De surcroît, les hommes ont davantage tendance à permettre à leur femme et à leurs enfants d'assister aux programmes s'ils connaissent eux-mêmes le cadre.

Grâce à son personnel de différentes origines ethniques et à cause de sa discrétion, le centre réussit à maintenir sa réputation.

[Texte]

tendency to become exclusively associated with a particular ethnic subcommunity, religious group, or political body is carefully avoided.

It is also our experience, and the conclusion of research done in the area, that new Canadians of the visible minorities are more likely to accept new activities and skills if they can test them within their own community first. At the centre located within their own residential area, clients learn to turn to an agency for help, to participate in groups and to discuss problems and reflect on them. Having acquired such understanding and experience they can then apply it to similar situations in the larger Canadian society.

By providing a wide range of services, the centre staff assures that, whatever problem a client comes with, its many dimensions can be covered. For example . . . and the examples are there.

Because the centre staff consists of persons at home in both cultures, the clients constantly observe acceptable role models. The staff not only speak to participation in Canadian society, they exemplify it while retaining their own cultural integrity. Resistance to advice cannot take the form of: You do not know our culture, that is why you are suggesting this. Instead, the opportunity is there to analyse, compare and select the best of the two cultures.

By encouraging volunteer involvement, the centre provides a further stepping stone toward participation in Canadian society. Persons who have received advice eventually gain the confidence and capacity to provide it. They become the new Canadians at home in two cultures, able to assist others to feel the same.

The past eight years have shown repeatedly that the participation of new Canadians depends not only on them but also on their reception by that society.

• 0955

Since the centre also welcomes volunteer involvement by non-minority Canadians, it constitutes a locus of cross-cultural communication and interaction. Clients get to know Anglo-Canadians who are accepting of and interested in them. Neighbourhood issues concerning all residents are discussed in an atmosphere of sharing.

The chairman of this particular advisory board would also have to add that there are few Franco-Canadians, but this one happens to chair the advisory board of directors.

By mediating between clients and other agencies Immigrant Services Centre staff are able to interpret relevant ethnic cultural factors to Canadian agents as well as Canadian cultural factors to immigrant clients. This process facilitates cultural understanding, awareness, sensitivity and mutual exchange on an ongoing basis.

[Traduction]

tion comme organisme juste et fiable. Nous nous gardons bien de nous associer exclusivement avec une association ethnique, religieuse ou politique particulière.

Nous avons aussi constaté, comme le démontre la recherche dans ce domaine, que les nouveaux Canadiens des minorités visibles acceptent plus facilement de nouvelles activités et compétences s'ils peuvent d'abord les mettre à l'épreuve dans leur propre collectivité. Au centre qui se trouve dans leur propre quartier, les clients apprennent à s'adresser à un organisme pour obtenir de l'aide, à participer à des groupes et à discuter de leurs problèmes et y réfléchir ensemble. Ayant acquis cette compréhension et cette expérience, ils peuvent ensuite l'appliquer dans des situations semblables dans la société canadienne dans son ensemble.

En offrant une large gamme de services, le personnel du centre est en mesure d'aider des clients aux prises avec toutes sortes de problèmes. Par exemple . . . les exemples sont mentionnés dans le mémoire.

Puisque les membres de notre personnel sont à l'aise dans deux cultures, les clients trouvent toujours des modèles acceptables de comportement. Notre personnel n'encourage pas seulement la participation à la société canadienne, mais donne un exemple concret de cette possibilité tout en maintenant son intégrité culturelle. On ne dit pas simplement que la résistance au changement est attribuable à la mauvaise connaissance de la culture canadienne, on est disposé à analyser la situation, faire des comparaisons et choisir la meilleure des deux cultures.

En encourageant le travail bénévole, le centre incite à une plus grande participation dans la société canadienne. Les personnes ayant déjà profité de conseils finissent par acquérir une certaine confiance et peuvent aider à leur tour. Elles deviennent de nouveaux Canadiens à l'aise dans deux cultures et capables d'aider les autres à faire le même pas.

L'expérience des huit dernières années a démontré clairement que la participation des nouveaux Canadiens ne dépend pas seulement d'eux mais aussi de leur accueil par la société.

Parce qu'au centre on encourage la participation de bénévoles canadiens non minoritaires, le centre constitue un foyer de communication et d'interaction entre les cultures. Les clients viennent à connaître des Canadiens anglais qui les acceptent et qui s'intéressent à eux. Les questions de quartier qui concernent tous les résidents font l'objet de discussions dans une atmosphère de partage.

Le président de ce comité consultatif particulier se doit également d'ajouter qu'il y a quelques Canadiens français, mais il se trouve que je préside le conseil d'administration consultatif.

Grâce à la médiation qu'il fait entre les clients et d'autres organismes, le personnel du Centre des services aux immigrants peut interpréter les facteurs ethniques culturels pertinents aux agents canadiens ainsi que les facteurs culturels canadiens aux clients immigrants. Ce processus facilite la

[Text]

By providing services through a staff that feels at home in two cultures the centre does much to counter negative stereotypes concerning the clients they represent. Again and again individuals from the Anglo-Canadian community remark on the extent to which their own attitudes and understandings have changed after talking with centre staff.

The basic problem of the model is that while the fundamental challenges of reaching the clients, encouraging them to learn and practise new skills and increasing their acceptance by non-minority Canadians have been met with remarkable success by the centre, the centre has not been able to overcome the problem of funding. A disproportionate amount of administrative and board time is spent applying for grants from all three levels of government and from a variety of foundations. When grants are received, usually for a period of months up to one year, detailed interim and final reports consume a major portion of the remaining time.

Such patchwork funding undermines worker-client relations because it necessitates a high rate of worker turnover. Canadians from traditional cultures may, with effort on both sides, learn to confide in outside agents; but their trust continues to be in individuals, not in bureaucratic structures. When a worker leaves because his funding expires a trust is broken. In our experience, the client may then be further from participating in Canadian society than ever.

Long-range planning is impossible while funding remains constantly a question. Group programs, which need considerable time to develop internal communications, must stop just as they get off the ground. Moreover, word-of-mouth referrals, the most effective means of reaching clients, often lead to hopes and expectations which are dashed because funding has expired.

We end this brief by the recommendations which OASIS feels any community service program designed to facilitate the participation of visible minorities in Canadian society should contain. These are the following:

1. Immediate physical access by target population;
2. Simultaneous incorporation of a wide range of services meeting both impersonal and personal needs of all elements of the population—men, women, young and old;
3. A multilingual and multi-ethnic staff;
4. An assured funding for a minimum of five years.

[Translation]

compréhension, la connaissance, la sensibilisation culturelle et favorise un échange mutuel d'une façon suivie.

Parce que le personnel que nous avons, qui offre des services, se sent à l'aise dans deux cultures, le centre réussit à contrer les stéréotypes négatifs attribués aux clients qu'il représente. Encore et encore, on entend les membres de la communauté canadienne anglaise souligner à quel point leur propre attitude et leur compréhension ont évolué après avoir parlé au personnel du centre.

Bien que le centre ait remporté un succès remarquable en relevant les défis fondamentaux que représente le fait de rejoindre les clients, de les encourager à apprendre et à pratiquer de nouvelles compétences et à augmenter leur acceptation par les milieux canadiens non minoritaires, le problème de base du modèle demeure le fait que nous n'avons pas pu surmonter le problème du financement. Une proportion effarante de temps administratif et de temps du conseil d'administration est consacrée à demander des subventions des trois paliers du gouvernement et de divers organismes à but non lucratif. Une fois les subventions obtenues, en général pour une période de quelques mois jusqu'à un an, une grande partie du temps qui reste est consacrée à préparer des rapports intérimaires et définitifs détaillés.

Un tel financement morcelé mine la relation travailleurs-clients car cela entraîne un taux élevé de roulement des travailleurs. Les Canadiens des cultures traditionnelles, peuvent, grâce à un effort des deux parties, apprendre à se confier à des agents inconnus; toutefois leur confiance réside dans des individus et non pas dans les structures bureaucratiques. Lorsqu'un travailleur nous quitte parce que son financement vient de prendre fin, la confiance est brisée. D'après notre expérience, le client peut alors se trouver encore plus loin que jamais d'une participation dans la société canadienne.

La planification à long terme est impossible lorsque le financement demeure une question constante. Les programmes de groupe, auxquels il faut consacrer énormément de temps afin de mettre au point les communications internes, doivent être arrêtés alors qu'ils prennent leur élan. En outre, les recommandations de bouche à oreille, la façon la plus efficace de rejoindre les clients, entraînent souvent des espérances et des attentes auxquelles nous ne saurions répondre, faute de financement.

Pour terminer, nous aimerions présenter des recommandations que OASIS estime essentielles à tout programme de services communautaires conçu en vue de faciliter la participation des membres de minorités visibles à la société canadienne. Il s'agit:

1. Que la population visée ait accès immédiatement à des installations;
2. Que l'on incorpore simultanément toute une gamme de services afin de répondre et aux besoins impersonnels et aux besoins personnels de tous les éléments de la population, hommes, femmes, jeunes et vieux;
3. Que l'on engage un personnel multilingue et multi-ethnique;
4. Que le financement soit assuré pour au moins cinq ans.

[Texte]

Mr. Chairman, I would like to take the opportunity to have the staff members and board people introduce themselves.

Miss Sheila Munnalal (Executive Director, Immigrant Services Centre): My name is Sheila Munnalal. As Charlie mentioned, I am the Executive Director of the Immigrant Services Centre, and we provide a wide range of services to Indo-Canadians.

Ms Merry Wood (Secretary, Board of Directors, OASIS): I am Merry Wood. I am the Secretary of the Board of Directors for OASIS. I became involved with OASIS as a result of my Ph.D. research in the area on services to Indo-Canadian clients.

Mr. Mohinder Grewal (Race-relations Worker, Immigrant Services Centre): My name is Mohinder Grewal. I am at the moment a race-relations worker at the Immigrant Services Centre. I also am an administrative assistant, and we have doubled this role because of the crisis in funding that has occurred as a result of the B.C. government's withdrawing the funding for the rest of this year.

Ms Shashi Aasanad (Family and Crisis Worker, Immigrant Services Centre): My name is Shashi Aasanad. I work at the Immigrant Services Centre as a family and crisis worker. As Mohinder just mentioned, due to financial difficulties I have also taken on the additional role of becoming a volunteer coordinator.

Mr. Surdeep Singh Atwal (Community Worker, OASIS): My name is Surdeep Singh Atwal. I am a community worker. Because of this funding problem, I am also taking responsibility to do research in a special need program, alcoholic problems in the community.

• 1000

I am also responsible for running one of the first groups I know about in western Canada—maybe in other parts also—the alcoholic group we have started in our centre. The numbers are growing. We run a Punjabi group like an AA group, and people are—there are very good stories, and there are happy results. I am also responsible for that.

Mr. Paris: Mr. Chairman, the other members of the advisory board of directors besides Merry Wood and myself—there is Bob Bellows, a lawyer; Neil Campbell, an Inspector of Police for the Vancouver Police Force; Linda Hurd, representative from B.C. Civil Liberties; and Ruth Segal, of the Women's Resource Centre. Apart from those full-time voting members of the board of directors, we also have four members of an advisory committee who are non-voting members, and they are representatives from the settlement branch of Immigration and Employment; one from the British Columbia Ministry of Labour; one from the city police; one from city social planning; and also one from the Secretary of State's office.

[Traduction]

Monsieur le président, j'aimerais profiter de l'occasion pour demander au personnel et aux membres du conseil d'administration de se présenter.

Mlle Sheila Munnalal (directeur général, Centre des services aux immigrants): Je m'appelle Sheila Munnalal. Comme l'a mentionné Charlie, je suis directeur général du Centre des services aux immigrants et nous fournissons toute une gamme de services aux Indo-canadiens.

Mme Merry Wood (secrétaire, conseil d'administration, OASIS): Je suis Merry Wood. Je suis la secrétaire du conseil d'administration de OASIS. C'est à la suite de mes recherches doctorales en matière de services aux clients indo-canadiens que je me suis intéressée à OASIS.

M. Mohinder Grewal (travailleur en matière de relations raciales, Centre des services aux immigrants): Je m'appelle Mohinder Grewal. En ce moment, je travaille dans le domaine des relations raciales au Centre de services aux immigrants. Je suis également adjoint administratif, deuxième rôle que j'ai assumé à cause de la crise de financement qu'a entraînée le retrait par le gouvernement de la Colombie-Britannique de son financement pour le reste de l'année.

Mme Shashi Aasanad (travailleuse familiale, Centre des services aux immigrants): Je m'appelle Shashi Aasanad. Je travaille au Centre des services aux immigrants comme travailleuse familiale et travailleuse de crise. Comme vient juste de le dire Mohinder, suite à des difficultés financières, j'ai également assumé le rôle supplémentaire de coordinatrice des bénévoles.

M. Surdeep Singh Atwal (travailleur communautaire, OASIS): Je m'appelle Surdeep Singh Atwal. Je suis travailleur communautaire. Suite à ce problème de financement, j'ai également assumé la responsabilité de la recherche dans le cadre d'un programme de besoins spéciaux, de problèmes d'alcoolisme dans la communauté.

Je suis également responsable d'un des premiers groupes du genre que je connaisse dans l'ouest du Canada—et peut-être ailleurs aussi—le groupe des alcooliques que nous avons commencé à notre centre. Le nombre de personnes augmente. Nous avons un groupe punjabi comme un groupe AA, et les gens sont... Cela va très bien, et il y a de très bons résultats. Je suis également responsable de ce groupe.

M. Paris: Monsieur le président, les autres membres du Conseil d'administration consultatif outre Mary Wood et moi-même sont Bob Bellows, un avocat; Neil Campbell, un inspecteur de police de la Force policière de Vancouver; Linda Hurd, représentante de l'Association des libertés civiles de la Colombie-Britannique; et Ruth Segal, du Centre de ressources féminines. Outre ces membres à plein temps jouissant du droit de vote au conseil d'administration, nous avons également quatre membres d'un comité consultatif qui n'ont pas droit de vote, et qui représentent la Direction des établissements du ministère de l'Immigration et de l'Emploi; l'un du ministère du Travail de la Colombie-Britannique; l'un de la Police municipi-

[Text]

Thank you very much.

The Chairman: Mr. Paris, before turning the questioning over to Mr. McCauley, might I make one comment for purposes of congratulating this group and for purposes of our record reflecting the fact. I think it important to note that we have had come to B.C. before we have found one group—and I think in many instances this may have been as a result of a lack of secretariat, a lack of funding, a lack of personnel—but your group deserves to be complimented for being the first group in our hearings to have been able to provide us with a brief in both languages.

Mr. Paris: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. McCauley.

Mr. McCauley: What is your budget?

Mr. Paris: The budget? I will let Sheila take care of those practicalities.

Ms Munnalal: Last year's budget was less than \$200,000. I think it amounted to \$195,000, out of which \$72,000 was coming from the Ministry of Labour of the provincial government. They funded us up to September, and the funding ceased as of October 1. We are short \$36,000. That is why the workers have related that they are doing double duty.

Mr. McCauley: So of that \$200,000, \$72,000 was provided by the province, and the rest was provided by the federal government?

Ms Munnalal: By the settlement branch of Immigration, on a purchase-of-service basis for the clients who have been here under three years. The council provides us with funding for one worker, and that is the race relations worker. There are other temporary programs under Canada Employment and Immigration. They are called Canada Recovery Programs, and special response feature programs, but they are just for a period of a few months.

Mr. Paproski: What out of that \$123,000 that is left—could I just supplement here—how much of it is municipal and how much of it is federal?

Ms Munnalal: The city funded us last year in the amount of \$26,000. I do not have the exact figures in my mind, but it is an amount of \$26,000. As I said, it is less than \$200,000.

Mr. McCauley: So the balance, then, would be Secretary of State—the federal government?

Ms Munnalal: The Secretary of State funded us in the amount of \$26,000, and Employment and Immigration in the amount of \$62,000.

Mr. McCauley: You have told us that your major problem is funding. You will not be surprised to learn that we have heard that many times. It poses a problem: what do we do about it? Government funding is not a vast, bottomless pit. How do we

[Translation]

pale; l'un de la Planification sociale municipale; ainsi que l'un du Bureau du Secrétariat d'État.

Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Paris, avant de céder la parole à M. McCauley pour les questions, permettez-moi de féliciter votre groupe, et ce officiellement. Je crois qu'il est important de noter qu'avant notre venue en Colombie-Britannique, nous avions trouvé un groupe—et je crois que dans de nombreux cas, c'est par manque d'un secrétariat, manque de financement et manque de personnel—mais votre groupe mérite d'être félicité comme premier groupe à nos audiences à avoir pu nous fournir un mémoire dans les deux langues.

M. Paris: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur McCauley.

M. McCauley: Quel est votre budget?

M. Paris: Le budget? Je vais laisser Sheila répondre sur ces détails.

Mme Munnalal: L'an dernier, le budget s'élevait à moins de 200,000 dollars. Je crois qu'il se chiffrait à 195,000 dollars dont 72,000 dollars venaient du ministère du Travail provincial. Ce dernier nous a financés jusqu'au mois de septembre, mais le financement a pris fin le 1^{er} octobre. Nous sommes à court de 36,000 dollars. C'est pourquoi nos travailleurs vous ont révélé qu'ils assumaient des fonctions doubles.

M. McCauley: Donc de ces 200,000 dollars, la province avait fourni 72,000 dollars, et le reste venait du gouvernement fédéral?

Mme Munnalal: De la Direction des établissements du ministère de l'Immigration, selon une formule d'achat de services pour les clients qui sont au Canada depuis moins de trois ans. Le conseil nous fournit le financement nécessaire à un travailleur, le travailleur de relations raciales. Il y a d'autres programmes temporaires sous l'égide du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Il s'agit des programmes de recyclage, et de programmes pour répondre à un besoin spécial, mais ils ne courent que sur quelques mois.

M. Paproski: Des 123,000 dollars qui restent—puis-je poser une question supplémentaire ici—quel pourcentage est municipal et quel pourcentage est fédéral?

Mme Munnalal: La ville nous a versé une subvention de 26,000 dollars l'an dernier. Je n'ai pas le chiffre exact en tête, mais c'était 26,000 dollars. Comme je l'ai dit, c'est moins que 200,000 dollars.

M. McCauley: Le solde donc, est-ce que le Secrétariat d'État—le gouvernement fédéral?

Mme Munnalal: Le Secrétariat d'État nous a versé une subvention de 26,000 dollars, et le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, 62,000 dollars.

M. McCauley: Vous nous avez déclaré que votre problème principal était celui du financement. Cela ne vous surprendra pas d'apprendre que nous l'avons entendu dire de nombreuses fois. Il faut donc se demander quoi faire à ce sujet? La bourse

[Texte]

make decisions as to whom we should fund and whom we should not fund? Do we have some vast bureaucracy that judges the worth of each organization? Do we only fund organizations, such as yourselves, that are doing grassroots, store-front operations? I would like your advice on that; because obviously every group that comes before us is not going to be funded. That is just a fact of life. So how do we make the hard decisions on whom we fund and whom we do not?

• 1005

Mr. Paris: I rather think that at present the federal government at least is in the process of working out new guidelines. There will be a meeting in Ottawa, in November, to work out some more practical guidelines, more realistic guidelines for funding and who funds what—over what period of time and for what kind of work. I think it is a shift from the Settlement Branch towards Secretary of State and some of the other groups.

As I go along, perhaps the staff can give me more details. I would appreciate that. But I think that is one of the things.

I would like to mention something else. With regard to provincial and federal cost-sharing, the fundamental attitudes towards immigration need to be settled, it seems to me, at a level which is far beyond our capacity to influence. At present, and I have been working in this particular area for the last seven years...

Mr. McCauley: Mr. Paris, are you answering my question?

Mr. Paris: I am. One level is the federal government, but the other level is the cost-sharing between the provincial and the federal... Every time we get involved in this thing, the provincial government says, well, that is federal responsibility. While the politicians *salva sit reverentia*, the people in the middle are left being caught: it is a federal jurisdiction, it is a provincial jurisdiction. I am quite aware of the fact that we are not going to get it solved here. But it is at those two levels, the provincial-federal cost-sharing thing and the other one... As far as the redistribution of funding from the federal government is concerned, it is being worked on.

Mr. McCauley: I do not think you are answering my question.

Mr. Paris: Okay.

Mr. McCauley: What criteria are the federal government going to use to decide who we fund?

Ms Munnalal: This is what is needed: a joint or a co-ordination between all three levels of government to assess what programs are very essential and what programs are beneficial, depending on the needs of different areas. This centre came into existence in 1975 in response to the joint efforts of three levels of government, when things were getting out of control in the South Vancouver area. There was racial violence; there was turmoil, upheaval. The other agencies were

[Traduction]

gouvernementale n'est pas une source inépuisable de financement. Comment décider à qui nous allons verser des fonds et qui nous ne devons pas subventionner? Faut-il mettre sur pied une bureaucratie à n'en plus finir qui juge du mérite de chaque organisme? Finançons-nous uniquement les organismes tels que le vôtre, qui travaillent avec les gens, dans de petites opérations? J'aimerais obtenir vos conseils à ce sujet; car manifestement, chaque groupe qui comparaitra devant nous ne sera pas subventionné. C'est la vie. Comment donc pouvons-nous décider qui nous allons subventionner et qui nous ne subventionnerons pas?

M. Paris: Des nouvelles directives seront mises au point par le gouvernement fédéral. Une réunion aura lieu à cet effet à Ottawa au mois de novembre, réunion au cours de laquelle les modalités d'attribution des fonds seront fixées. La question relèvera davantage désormais du Secrétariat d'État et d'autres organisations.

Mes adjoints pourront vous donner plus de détails à ce sujet.

Pour ce qui est du partage des frais entre les gouvernements fédéral et provinciaux, il s'agit avant tout de se mettre d'accord sur une attitude commune vis-à-vis de l'immigration, ce qui est loin de dépendre du seul gouvernement fédéral. Cela fait sept ans déjà que je m'occupe de ce problème.

M. McCauley: Voudriez-vous répondre à ma question, monsieur Paris.

M. Paris: C'est ce que j'essaie de faire. Il y a d'une part le gouvernement fédéral, mais il y a également la question du partage des frais entre les gouvernements fédéral et provinciaux. Or chaque fois que nous abordons cette question, les gouvernements provinciaux nous rétorquent que c'est une responsabilité fédérale. Pendant que les hommes politiques en discutent, nous sommes pris entre l'enclume et le marteau. Ce n'est pas au cours d'une réunion comme celle-ci bien entendu que le problème sera réglé. Par contre, la question de la redistribution des fonds est actuellement à l'étude.

M. McCauley: Vous n'avez toujours pas répondu à ma question.

M. Paris: D'accord.

M. McCauley: Selon quels critères les bénéficiaires de ces crédits sont-ils sélectionnés?

Mme Munnalal: Il faut justement que les trois niveaux de gouvernement se mettent d'accord pour établir un ordre de priorités parmi les différents programmes bénéficiant de subventions. Notre centre fut créé en 1975 grâce à l'aide des trois niveaux de gouvernement au moment où la situation dans le sud de Vancouver devenait vraiment intenable à cause de la violence raciale et des désordres que cela entraîne. Les familles

[Text]

inundated with referrals from Indo-Canadian families and they did not know where to go.

At that time, three levels of government came up with this idea of having an immigrant services centre. Since that time, it has been carrying on with those responsibilities that it has been given, by dealing with the important issues of adjustment problems, creating racial harmony and other areas. They recognize our services and they appreciate . . .

Mr. McCauley: Are you prepared to wait forever for the three levels of government to decide how they are going to reach suitable criteria to judge the value of certain programs? That might take until the end of the century. What are you going to do in the meantime?

Ms Munnalal: I think it is their problem and they have to do something about it. The only thing is that now the situation has come to a crisis point where the workers are doing two jobs. If it comes to that point of winding up, then really . . . If the crisis comes very soon, the the government will realize the implications and repercussions, and then it will come up with thousands of dollars to meet the need, rather than responding to the services that are very, very primitive in nature. They will save thousands of dollars, in a sense, by saving so many families from going on social assistance. There are so many families who can go on settlement programs and other areas . . . In this way, so much money will be saved.

• 1010

The Chairman: Merry, did you want add something?

Dr. Wood: I wanted to speak to your question also. As a student in this area, I have come to put a great deal of faith in some of the studies done on the effectiveness of various services, whether grass root or other. I have also come to realize that there is no simple answer to the criterion for who gets funded, but that is a double-headed question.

In answer to the first part, I would say that, yes, the grass-root services are by far more effective; that the publicity efforts, the bus-stop posters showing an Indo-Canadian school child as a representative of Canadian school children, do not have the positive effect on relations between the two communities they are intended to have. I feel that the position of service workers, such as those occupied by our staff, do have that effect. In other words, a very angry employer or neighbour, white, can come to the centre or be approached by one of our workers, and when they find that an Indo-Canadian can converse with them, rationally, calmly, and negotiate between them and the Indo-Canadian neighbour or employee with whom they are so displeased, this has a very positive effect. In other words, it is the role model that such ethnic workers provide for the ethnic client and also for the white person on the opposite side of the situation. It is this kind of grassroots funding which puts people, such as these ethnic workers, in a position of negotiating and mediating between the two communities that has the more powerful effect.

[Translation]

canadiennes originaires des Indes ne savaient plus à qui s'adresser, les services sociaux existants étant débordés.

C'est ainsi qu'un centre de services pour les immigrants fut créé conjointement par les trois niveaux de gouvernement. Depuis lors, notre organisation a aidé les immigrants s'intégrer dans leur nouveau milieu de façon à promouvoir des relations harmonieuses entre les personnes de différentes races.

M. McCauley: Pouvez-vous attendre indéfiniment que les trois niveaux de gouvernement se mettent d'accord sur des critères selon lesquels on jugera du mérite de différents programmes? Vous risquez en effet de devoir attendre jusqu'à la fin du siècle au train où vont les choses. Que ferez-vous entre-temps?

Mme Munnalal: Ça, c'est leur problème. L'ennui, c'est que nous sommes tout à fait débordés et nous risquons de devoir fermer boutique. Si cela devait arriver, le gouvernement trouvera sans doute l'argent nécessaire devant l'ampleur de l'enjeu. Mais des mesures prises à temps permettraient d'économiser des milliers de dollars plus tard en empêchant un tas de familles à avoir recours à l'assistance sociale. Il existe toute une série de programmes d'aide pour ces familles qui, tous, reviendraient beaucoup moins cher en dernière analyse.

Le président: Vous avez quelque chose à ajouter, Merry?

M. Wood: Les études sur l'efficacité de différents services sont tout à fait dignes de confiance, à mon avis. D'autre part, le choix des critères pour la sélection des différents programmes à subventionner n'est guère aisé.

Je pense que les services traitant directement avec la population sont les plus efficaces, la publicité ou les affiches montrant les petits Canadiens originaires des Indes parmi d'autres élèves canadiens n'ayant pas d'effet aussi salubre sur les rapports entre les différentes communautés qu'on l'avait espéré. Par contre, le travail concret sur le terrain assuré par nos travailleurs sociaux entraîne très souvent des résultats positifs. Ainsi en cas de différends entre des personnes blanches et leurs voisins originaires des Indes, ou entre un patron et un employé originaire des Indes, l'affaire peut être portée devant un de nos travailleurs sociaux et réglée raisonnablement et à l'amiable, ce qui a la plupart du temps un aspect très positif sur les Blancs qui s'aperçoivent qu'il y a moyen de discuter calmement et raisonnablement entre Blancs et personnes originaires des Indes. Donc le travailleur social appartenant lui-même à une minorité ethnique, joue en quelque sorte le rôle de modèle, aussi bien vis-à-vis des Blancs que des personnes de sa propre communauté. C'est donc en subventionnant des services de base de ce genre qu'on obtient les meilleurs résultats.

[Texte]

Now as for a criterion of which grassroots effort should get funded, there is no simple answer. You suggest creating a giant bureaucracy to oversee it, and I do not think you should, and I do not think that would do it. At the bottom line, you have to rely on the integrity of the people who are asking for funds and consuming them. I think, yes, not a large bureaucracy, but a small structure composed of representatives from the various funding bodies . . . from the three levels of government, perhaps also from private foundations who consider themselves interested in this area—can indeed receive representations from the grassroots organizations, just as you are here today. You must, as individuals, perceive something of the people behind the faces that present to you, whether their integrity comes through, whether their good intentions and their skills and their capacity to really do what they want to do comes through. I would say that, yes, a small body that met once a month or once every three months could sit and hear representations from the various potential grassroots organizations and allocate funds accordingly. And, of course, you have your statistics—how many people come through those doors and receive what kind of counselling.

Mr. McCauley: That is very helpful.

Mr. Mitges: That was my question, but I wonder if I might have a supplementary. I know you have been in operation now for about eight years, according to your brief. How many clients would you serve in a week, roughly?

Dr. Wood: It averages about 1,500 a month.

Mr. Mitges: A month?

Dr. Wood: Yes.

Mr. Mitges: And you mentioned something about clients coming to you that are not of the visible minority, how many of those would come to you for counselling?

Dr. Wood: Non-Indo-Canadian clients?

Mr. Mitges: Yes.

Dr. Wood: I believe 80% was the rough estimate given me. Sorry, 80% is Indo-Canadian, only 20% is non-Indo-Canadian that comes for counselling.

Mr. Mitges: Thank you.

Ms Munnalal: If I may add something here, for each client there are a few agency members involved. So the agency members are helped, or the majority of members are being helped according to their needs, and the immigrants are being helped according to theirs.

• 1015

Ms Shashi Aasanad: May I say something else also. We also go and speak to the school counsellors and see social work students, and there are lots of students who come to the centre to find out, because they would be eventually working with this community. So if any information is required, as far as this community is concerned, our Centre staff is always ready to help. We go out and speak to different organizations as well, Manpower and Immigration, and so on.

[Traduction]

Pour ce qui est des modalités de sélection de ce type de programmes, je n'ai pas de solution toute prête; mais ce n'est certainement pas en créant une énorme bureaucratie qu'on y arrivera. En dernière analyse, il faut faire confiance à l'intégrité des personnes qui demandent ces subventions. Ce dont nous avons besoin, c'est non pas d'une énorme bureaucratie, mais d'un organisme restreint constitué de représentants des trois niveaux de gouvernement ainsi que d'organismes privés qui contribuent de l'argent, organisme devant lequel les organisations de la base pourraient faire valoir leur point de vue comme nous le faisons aujourd'hui devant vous. C'est en discutant personnellement avec les intéressés qu'on pourra se faire une idée de leur intégrité et de leur compétence à régler les questions qui se posent. Un organisme restreint pourrait se réunir tous les mois ou tous les trois mois avec les représentants de ces organisations de la base pour discuter de l'attribution des fonds. Il existe d'ailleurs des statistiques sur le nombre de personnes qui passent par ces services.

M. McCauley: Voilà qui est utile.

M. Mitges: Votre service existe depuis huit ans. Combien de personnes s'adressent à vous par semaine, grosso modo?

M. Wood: 1 500 personnes par mois en moyenne.

M. Mitges: Par mois.

M. Wood: Oui.

M. Mitges: Combien de personnes n'appartenant pas à des minorités dites visibles s'adressent également à vos services?

M. Wood: Vous voulez dire des personnes qui ne sont pas des Canadiens originaires des Indes.

M. Mitges: Oui.

M. Wood: 80 p. 100 sont des Canadiens originaires des Indes et les 20 p. 100 restant ne le sont pas.

M. Mitges: Merci.

Mme Munnalal: Nous cherchons à résoudre les problèmes qui se posent aux membres des agences aussi bien qu'aux nouveaux immigrants.

Mme Shashi Aasanad: Je voudrais encore ajouter un mot. Nous discutons également avec les orienteurs scolaires ainsi que les étudiants en sciences sociales; bon nombre de ces derniers viennent d'ailleurs nous voir au centre pour se renseigner car ils auront éventuellement à travailler avec cette communauté. On peut donc toujours s'adresser à notre centre pour obtenir des renseignements concernant cette communauté. Nous faisons en outre des allocutions devant différentes

[Text]

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

One gets the impression, after sitting in Vancouver for a day and a half, almost, that there are a number of different groups in Vancouver delivering immigrant integration services. Is that impression correct and, if so, what degree of overlap exists in the provision of service and the kind of duplication of administration that must perforce take place if that is a valid perception?

Mr. Paris: The kind of services are clearly very different. I can mention names that all of us have on the tips of our fingers, the Chinese Canadian community, Mosaic as the interpretation group, a variety of groups that might be attached to particular religious community organizations, but for the most part each of them has its own field of vision. There is no doubt about the fact that the one that this organization gives is one of direct intervention in family crisis and in cultural crisis intervention. Sheila, maybe you might want to give more details on that question.

Ms Munnalal: As Charlie mentioned, there are a few agencies who are providing services to immigrants, and these services differ, depending on the needs of the community. As far as the Chinese and Indo-Canadian communities go, these are the two predominant communities in Vancouver.

If I may speak about the Indian community, the diversity that exists between the people whose origin is in India—and that includes people from different provinces of India, Pakistan, Bangladesh, Fiji—and other, East African, countries, on the basis of language and on the basis of religion—the Centre covers this diversity and also helps them to liaison with the mainstream community.

The role of each agency is very different and very clear.

The Chairman: If the distinction is that great, then there must be a substantial amount of inter-agency referral that takes place. Now, is that so? Do you find yourself referring substantial numbers of people who come to you, because the purpose for which they have come is not a purpose that is served by your group?

Ms Munnalal: That is very true. For all the statutory purposes, we do refer clients to different agencies, and I think they are almost all agencies with whom the centre works very closely: the police, the immigration department, the Ministry of Human Resources, the Ministry of Labour. These services cover the interpretation, counselling, escort. If we take the client to different agencies, or refer the clients to different agencies, the language barrier is there, the cultural misunderstandings are there, so the worker plays a different role, a very unique role, in working with all different agencies that exist. There is a gap that exists in the delivery of services, and this agency fills that gap.

[Translation]

organisations, entre autres le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, etc.

M. Mitges: Merci.

Le président: Merci, monsieur Mitges.

Le Comité ayant déjà siégé un jour et demi à Vancouver, j'ai l'impression qu'il existe dans cette ville toute une série de services s'occupant de l'intégration des immigrants. Je me demande si cela n'entraîne pas de double emploi au plan de l'administration.

M. Paris: Les différents services diffèrent très sensiblement les uns des autres en fonction des communautés auxquelles ils s'adressent. Ainsi il y a la communauté des Canadiens d'origine chinoise, toute une série de communautés religieuses, chaque organisation ayant son propre point de vue. L'organisation dont il est question ici s'occupe essentiellement d'intervenir en cas de crise familiale ou culturelle. Sheila pourra d'ailleurs vous donner plus de détails à ce sujet.

Mme Munnalal: Il existe effectivement plusieurs services s'occupant de l'intégration des immigrants, services qui diffèrent selon les besoins des différentes communautés. Les deux principales communautés ethniques de Vancouver sont constituées d'une part de Canadiens originaires de Chine et d'autre part de Canadiens originaires des Indes.

Les immigrants originaires du sous-continent indien parlent des langues et ont des religions différents selon qu'ils viennent de l'Inde, du Pakistan, du Bangladesh, de Fiji ou encore de l'est de l'Afrique. Le centre doit tenir compte de toutes ces diversités tout en les aidant à s'intégrer dans la société canadienne.

Donc, chaque service a un rôle bien défini à jouer.

Le président: Si les différences sont aussi importantes que vous le dites, ces différents services devraient souvent faire appel les uns aux autres. Est-ce qu'il vous arrive souvent d'adresser des personnes à d'autres services mieux aptes à répondre à leurs besoins?

Mme Munnalal: En effet, nous adressons souvent des personnes à d'autres services, notamment la police, le ministère de l'Immigration, le ministère des Ressources humaines et le ministère du Travail. Nous devons pour notre part assurer l'interprétation et l'escorte, car lorsque nous adressons des personnes à ces différents services, il s'agit tout d'abord de surmonter l'obstacle des langues ainsi que des difficultés d'ordre culturel. Nous nous occupons donc à aplanir les difficultés de tous ordres qui peuvent se poser entre les différents services existants, et nous avons un rôle particulier à jouer.

[Texte]

[Traduction]

• 1020

The Chairman: If I understand you correctly, you are telling me that you are acting as the interface between the client body and all of the other service groups in town. As a consequence, on the question that I was about to ask . . . of the 1,500 people you have averaged per month, how many end up being just referrals?—I get the impression you are saying that you do not refer and leave; you refer and stay as a service body, continuing to act as an interface between everyone else. Is that correct?

Ms Munnalal: Depending on the need of the client. We have our annual report that states very clearly what we do and how we do it. The goal of this agency is to bridge the gap that exists between the two cultures and to create understanding and to work in close liaison with other agencies.

The Chairman: Thank you. Mr. Paproski.

Mr. Paproski: This is just the type of questioning I was going to ask, a low-profile, grassroots image where you say that OASIS relies primarily on the word-of-mouth referrals to bring clients to your services. Can you elaborate just a little more? How do you get your client population? When you say this, do you mean that other cultural groups will refer to your organization? Can you give me a little more background on just how you do this?

Ms Wood: There are two major sources included in the word-of-mouth referrals. On the one hand, if a school counselor, a public health nurse or an MHR social worker encounters a situation which does not demand statutory service but does demand cultural understanding they will refer to the Immigrant Services Centre of Oasis, and one of our staff will then engage in counselling. So the interface Mr. Daudlin mentioned is in response to requests from these other agencies. In other words, they are unable to deal with a situation concerning an Indo-Canadian client. They turn to one of our staff in order to facilitate their work.

On the other hand, word of mouth also includes simply the reputation that the staff has built up over the years. A woman who receives marital counselling, counselling in the case of a battered wife situation, will share her source of help with a friend. She will say: You must talk with Shashi. It is that personal, individual level which brings the other portion of the word-of-mouth referrals to us.

Mr. Paproski: Do you appear in court for clients?

Ms Munnalal: For interpretation, yes.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

To our witnesses, thank you very much for having provided us not only with the brief but also with the answers to our

Le président: Si je vous comprends bien, vous nous expliquez que vous agissez en tant qu'intermédiaire entre le client et les autres services disponibles en ville. Parmi ces 1,500 personnes, en moyenne, que vous voyez par mois, combien ont été tout simplement ensuite réorientées vers d'autres services? J'ai l'impression que vous ne faites pas qu'indiquer une autre adresse pour ensuite vous désintéresser du cas; vous restez toujours comme service disponible, et vous continuez à jouer ce rôle d'intermédiaire. Vous ai-je bien comprise?

Mme Munnalal: Tout dépend des besoins de la personne en question. Notre rapport annuel dit très clairement ce que nous faisons et comment nous le faisons. L'objectif de notre agence est de réduire l'écart entre les deux cultures, de créer un climat de compréhension, et de travailler en liaison étroite avec les autres organismes.

Le président: Merci. Monsieur Paproski.

M. Paproski: Voilà exactement le genre de question que je voulais poser, vous avez une présence discrète, à la base, et OASIS fait confiance essentiellement à une publicité de bouche à oreille, qui vous amène donc des clients. Pourriez-vous nous en dire un peu plus? Qu'est-ce qui amène les gens jusqu'à vous? Voulez-vous dire que d'autres groupes culturels leur indiquent votre existence? Pourriez-vous me dire un peu plus comment vous procédez?

Mme Wood: Cette publicité de bouche à oreille concerne en gros deux grandes catégories de situations. Dans certains cas, il s'agit d'un conseiller scolaire, d'une infirmière des services publics ou d'un travailleur social des ressources humaines qui aura affaire à quelqu'un dont le cas ne relève pas tellement des services publics mais demande surtout une bonne compréhension de sa situation culturelle, et cette personne sera alors envoyée au Centre des services à l'immigrant OASIS, où elle pourra profiter de notre service de conseils. Dans ce cas, ce rôle d'interface dont parlait M. Daudlin, répond à une demande qui nous vient de ces autres organismes. Autrement dit, il y a eu quelque chose dans le cas particulier de cette personne Indo-canadienne qui dépassait leur compétence. Ils se tournent alors vers nous pour faciliter leur travail.

Cette publicité de bouche à oreille inclut par ailleurs le cas des membres de notre personnel qui ont réussi à se faire une certaine réputation au fil des années. Telle femme qui s'adresse à notre conseiller familial, dans le cas par exemple des femmes battues, pourra en parler à une amie, et lui dire: «Va parler à Shashi.» C'est ce genre de rapport personnel, individualisé, qui fait que l'on parle de nous et que ces autres personnes viennent nous voir.

M. Paproski: Vous arrive-t-il d'accompagner certains clients au tribunal?

Mme Munnalal: Pour des services d'interprétation, oui.

M. Paproski: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Je remercie les témoins, de nous avoir fait parvenir leur mémoire, mais également d'être venus répondre à nos ques-

[Text]

questions this morning. That will be most helpful in the preparation of our report.

Mr. Paris: Thank you very much.

The Chairman: The British Columbia Civil Liberties Association, please.

Mr. Robson and Ms Hird, welcome. I now have a wealth of information that I have received from you. I would appreciate some assistance from you as to how you would propose to make presentation to us this morning—and isolate yourself, I am assuming, to a section of your brief, since I doubt that we could come close even to reading the appendix and the table of contents in the time we have available to us this morning.

• 1025

Mr. R. A. H. Robson (President, British Columbia Civil Liberties Association): I should first introduce Lynda Hird who is really the author of our report. We provided you some weeks ago, I think, with the first 18 pages of our submission. We have now provided you, I think, with eight copies of the full brief, together with a summary fact sheet concerning Bill 27. I think that has gone to every member of the commission.

In addition we have provided your staff with a more detailed fact sheet concerning Bill 27, with a copy of notes for a press conference that we organized immediately following our hour's discussion with the Minister of Labour, Mr. Bob McLelland; that is, our discussions of Bill 27, with a copy of a letter that I sent to the editors of the *Province* and the *Sun* regarding Bill 27, and with a document produced by the British Columbia Civil Liberties Association covering their recommendations for amendment to the present British Columbia Human Rights Act.

I have to apologize for providing your staff with only one copy of this last set of documents, but for us to have submitted 20 copies of each would have been more than our slim budget could afford.

The Chairman: There is no difficulty with that at all, Mr. Robson. We will be glad to have these documents—copies of which I now have—appended as an exhibit to our hearings today and they will be made available, on request, to all my members when it is necessary for us to examine them.

Mr. Robson: What we would like to do today would be to concentrate our remarks on two topics, first of all, on Bill 27, with which we have not dealt in any detail in the report. There are a few remarks about the British Columbia government, the provincial government, on page 23 of our document, but what I shall be saying today is largely not included in that section.

Lynda Hird will be speaking about race relations at the local community level because she has been involved, first of all, as a member of a supervisory committee or a project that we call

[Translation]

tions ce matin. Cela nous sera de la plus grande utilité dans la rédaction de notre rapport.

M. Paris: Merci beaucoup.

Le président: L'Association des libertés civiles de Colombie-Britannique, s'il vous plaît.

Monsieur Robson et madame Hird, je vous souhaite la bienvenue. Votre document est une véritable mine d'informations. Je serais donc très heureux que vous vous limitiez, ce matin, au cours de votre exposé, à un résumé de ce mémoire, puisque je doute fort que nous puissions même avoir le temps de lire l'annexe ou la table des matières, étant donné le peu de temps dont nous disposons.

M. R.A.H. Robson (président, Association des libertés civiles de Colombie-Britannique): Je vais d'abord présenter Lynda Hird, qui est en fait l'auteur de notre rapport. Il y a quelques semaines, si je ne me trompe, nous vous avons fait parvenir les 18 premières pages de ce dernier, et vous avez maintenant, je pense, huit exemplaires du mémoire au complet, avec un tableau général de faits concernant le projet de loi 27. Je pense que chaque membre du Comité en a reçu un exemplaire.

De plus, nous vous avons fait parvenir une analyse plus détaillée du contenu du Bill 27, en même temps que des notes destinées à une conférence de presse que nous avons organisée immédiatement après notre entrevue d'une heure avec le ministre du Travail, M. Bob McLelland; cela reprend donc le contenu de notre discussion autour du Bill 27, et vous y trouverez une copie de la lettre que j'ai envoyée aux directeurs du *Province* et du *Sun*, à propos toujours du Bill 27, ainsi qu'un document de l'Association des libertés civiles de Colombie-Britannique reprenant les recommandations demandant que soit amendée la loi de Colombie-Britannique sur les droits de la personne.

Je m'excuse de n'avoir pu vous donner qu'une seule copie de ce dernier ensemble de documents, mais notre maigre budget ne nous aurait pas permis de vous en fournir 20 photocopies.

Le président: Nous n'y voyons aucun inconvénient, monsieur Robson. Nous serons heureux de joindre ces documents, ces exemplaires que nous avons, en annexe au compte rendu des débats d'aujourd'hui, et tous les membres du Comité pourront en demander un exemplaire lorsque nous aurons à nous en servir.

M. Robson: Nous voudrions concentrer nos commentaires, aujourd'hui, sur deux sujets, et tout d'abord sur le Bill 27 dont nous n'avons pas traité en détails dans le rapport. Nous avons fait un certain nombre de commentaires sur le gouvernement de Colombie-Britannique, le gouvernement de la province, à la page 23, mais ce que je vais dire aujourd'hui n'est de façon générale pas dans ce chapitre.

Lynda Hird parlera des relations interraciales au niveau local, puisqu'elle a été associée, en qualité de membre d'un comité de surveillance, au projet que nous appelons le *Neigh-*

[Texte]

the Neighbourhood Action Project which Dr. Kehoe knows about in great detail since he was associated with it in 1975 when we first introduced that project. In addition, Lynda, for the last few months, has been the supervisor in charge of that project. It is an attempt to create local neighbourhood groups with the object of protecting victims of racial incidents and of trying to avoid their recurrence in the neighbourhood. I think she will be particularly well qualified to talk about that particular topic.

Ms Lynda Hird (Staff Co-ordinator, Neighbourhood Action Project, British Columbia Civil Liberties Association): I might just add that we felt, since you had the major portion of the first part of the brief, it would not be necessary for us to summarize that. We were led to believe you were interested in a discussion of Bill 27 and the second part of the brief primarily refers to neighbourhood situations, so we thought I would summarize that part for you here.

The Chairman: Inasmuch as Bill 27 is a fact of life that we find in British Columbia and is peculiar to the situation here, I think it would be helpful for us to have at least a backgrounder with respect to that. However, inasmuch as it is, in fact, provincial legislation and we are a federal committee, it will be informational for us but not something upon which we can have a great deal of impact.

• 1030

We will obviously want to hear something with respect to the model Mr. Robson described to us, and I would ask you as well... If we can accomplish all of that and still leave some time for questions at the end of our period, we will have done well, and I would urge you to try.

Mr. Robson: I am going to address the topic of Bill 27. Soon after Bill 27 was introduced in July into the B.C. legislature, the Minister of Labour, Mr. Bob McClelland, was reported as saying in defence of the bill, "We have to get the government off the backs of the people." In the context of Bill 27 that means, of course, it was an attempt by the provincial government to abdicate its responsibilities to defend principally the underprivileged, the weak and the relatively defenceless citizens against violations of their human rights by those in society with more power than they.

Not long after he had made that statement, perhaps when he had an opportunity of realizing the import of his first remarks, he then claimed Bill 27 would result in B.C.'s having the best legislation on human rights in the world, a favourite claim of our Cabinet ministers. After I have indicated the changes that Bill 27 will introduce into the human rights picture in B.C., I leave you to judge which of those two statements more accurately characterizes the effects of Bill 27.

I would like to compare the provisions of Bill 27 with the provisions of the current act, the B.C. Human Rights Act. What are the changes that will be brought about by Bill 27? I would like first to deal with the administrative machinery to implement human rights in British Columbia.

[Traduction]

bourhood Action (Projet de quartier) que le Dr Kehoe connaît en détails, puisqu'il y participe depuis 1975, date à laquelle nous avons lancé ce projet. De plus, Lynda est chargée depuis quelques mois d'en surveiller l'exécution. Il s'agit de créer des groupes de quartier dont l'objectif est de protéger les victimes d'incidents racistes, et d'éviter que ceux-ci ne se reproduisent. Je crois qu'elle est donc tout à fait qualifiée pour vous en parler.

Mme Lynda Hird (coordonnatrice, Neighbourhood Action Project, Association des libertés civiles de Colombie-Britannique): Nous pensions, puisque vous avez déjà l'essentiel de la première partie du mémoire, qu'il ne serait pas nécessaire d'y revenir. Nous pensions également que la question du projet de loi 27 vous intéresserait, et puisque la deuxième partie du mémoire porte essentiellement sur la situation dans les quartiers, je pourrais peut-être la résumer pour vous.

Le président: Dans la mesure où le Bill 27 est un élément de la réalité en Colombie-Britannique, et touche votre situation, il serait utile que vous nous en fassiez au moins une présentation générale. Toutefois, puisqu'il s'agit ici d'un projet de loi provincial, et que nous sommes un Comité fédéral, votre exposé servira à nous informer, mais c'est un domaine dans lequel nous ne pouvons pas faire grand-chose.

Nous voudrions évidemment que M. Robson nous expose plus en détails le modèle qu'il nous a présenté, et je vous demanderais aussi... Si nous réussissons à faire tout cela et à échanger quelques questions et réponses à la fin, ce sera très bien.

M. Robson: Je vais vous parler du Bill 27. Peu après le dépôt du Bill à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique en juillet, le ministre du Travail, M. Bob McClelland, aurait déclaré, selon ce qui a été rapporté, en se portant à la défense du projet de loi: «Il faut soustraire la population à l'intervention du gouvernement». En d'autres termes, cela constituait une tentative du gouvernement fédéral d'abdiquer ses responsabilités de défendre principalement les citoyens défavorisés, faibles et relativement sans défense contre toute violation des droits de la personne par les membres plus puissants de la société.

Peu après cette déclaration, peut-être lorsqu'il s'est rendu compte du sens de ses premières remarques, le ministre du Travail a alors déclaré que le Bill 27 aurait pour effet de donner à la Colombie-Britannique la meilleure loi au monde sur les droits de la personne, prétention que les ministres du Cabinet aiment à rappeler. Après que je vous aie exposé les changements que le Bill 27 entraînera en matière de droits de la personne en Colombie-Britannique, vous pourrez juger vous-même laquelle des deux déclarations caractérise le plus exactement les conséquences du Bill 27.

J'aimerais maintenant comparer les dispositions du Bill 27 avec celles de la loi actuelle de la Colombie-Britannique sur les droits de la personne. Quels changements entraînera le Bill 27? Parlons d'abord du mécanisme administratif d'application des droits de la personne en Colombie-Britannique.

[Text]

Under the old act, the present act, a five-member Human Rights Commission whose principal responsibility was education about human rights in the province . . . That was one of the provisions. In addition, the present B.C. Human Rights Act has some 20 to 25 civil servants working in the B.C. Human Rights Branch whose principal responsibility is investigating complaints made by citizens under that act, and once the complaint has been received, investigating it and trying to reach some mutually acceptable solution to the problem. It is, in effect, a mediational conciliation process.

What does Bill 27 provide for? Bill 27's sole provision for staff is a five-member Council on Human Rights which replaces both the commission and the B.C. Human Rights Branch. There is no mention at all in the bill of any staff other than those five persons on the Council on Human Rights. In other words, those five persons apparently are seen by the government as being the only ones charged with the implementation of human rights in B.C.

When we met with Mr. McClelland and raised this question, he did assure us that if the Council on Human Rights were to request additional staff, he would certainly look favourably upon that request. But when you take into account that there is no provision in the legislation, and secondly that when we pushed him he indicated they were thinking about employing industrial relations officers . . . which are already in the government service and have nothing to do with human rights, of course—to act as investigators of human rights complaints, you will see that the government envisages a far less effective implementation program under the new Bill 27.

• 1035

In effect, from the administration of the act's point of view, it takes us back 10 years to the very beginning of the present B.C. Human Rights Act when industrial relations officers were used to investigate complaints, when the act was first established, before they had a chance to hire staff. And it was so bad at that time, that procedure was so bad, that within a very short space of time it was junked and a new staff was employed by the B.C. Human Rights Branch to do that work.

The second area I would like to cover deals with the appeals from the work of the Council on Human Rights. Under the present act, if a dispute is not settled to either party's satisfaction, either party can ask for a board of inquiry to be established. Generally, this is requested by the complainant, and if agreed to by the minister, the Human Rights Branch would provide legal counsel to argue the complainant's case before the board of inquiry. Under the new Bill 27, the Council on Human Rights, that five-member council, would not provide legal counsel, so the complainant who wants to take his complaint to a board of inquiry, because no satisfactory resolution has been agreed upon, will now either have to argue his own case before the board of inquiry or will have to pay for a lawyer to do that for him. Given, of course, that the vast

[Translation]

Pour l'application de l'ancienne loi, de la loi actuellement en vigueur, il y a une Commission des droits de la personne composée de cinq membres dont la responsabilité première est l'éducation de la population en matière de droits de la personne . . . C'est une des dispositions de la loi. Il y a en outre quelque 20 ou 25 fonctionnaires de la Direction des droits de la personne de la Colombie-Britannique qui sont chargés principalement de faire enquête sur les plaintes portées par les citoyens et d'essayer d'en arriver à une solution mutuellement acceptable pour les parties en cause. C'est un genre de processus de conciliation et de médiation.

Que prévoit le Bill 27? Tout ce que prévoit le Bill 27 en termes de personnel, c'est un Conseil des droits de la personne composé de cinq membres qui remplacent la Commission et la Direction des droits de la personne de la Colombie-Britannique. Le Bill ne fait mention d'aucun autre effectif outre les cinq membres du Conseil des droits de la personne. En d'autres termes, l'application des droits de la personne en Colombie-Britannique semble relever de la compétence exclusive de ces cinq personnes.

Lorsque nous avons parlé de cela à M. McClelland, il nous a assuré que si le Conseil des droits de la personne demandait des effectifs additionnels, il n'hésiterait certainement pas à lui en procurer. Mais quand on pense que la loi ne prévoit aucune disposition à cet effet, et quand on pense à la réponse qu'il nous a donnée lorsqu'il a dit qu'il pensait embaucher des agents de relations industrielles, qui sont déjà à l'emploi du gouvernement mais qui ne connaissent évidemment rien aux droits de la personne, à titre d'enquêteurs sur les plaintes, on voit que le gouvernement envisage une protection bien moins efficace des droits de la personne aux termes du nouveau Bill 27.

En fait, du point de vue de l'administration de la loi, c'est un recul de dix ans qui nous ramène au tout début de la Loi sur les droits de la personne de la Colombie-Britannique lorsqu'on a utilisé des agents de relations industrielles pour faire enquête sur les plaintes avant qu'on ait la chance d'embaucher du personnel. Et la situation était si mauvaise à cette époque-là, la procédure si minable qu'après une très brève période, la Direction des droits de la personne de la Colombie-Britannique a recruté tout un nouveau personnel pour faire le travail.

La deuxième question que j'aimerais aborder porte sur les appels des décisions du Conseil des droits de la personne. En vertu de la loi actuelle, si un conflit n'est pas réglé à la satisfaction d'une des parties en cause, on peut demander d'établir une commission d'enquête. De façon générale, c'est le plaignant qui en fait la demande, et avec l'approbation du ministre, la Direction des droits de la personne retient les services d'un avocat pour défendre la cause du plaignant devant la commission d'enquête. Aux termes du nouveau Bill 27, le Conseil des droits de la personne, ce conseil de cinq membres ne fournirait pas les services d'un avocat, de sorte que le plaignant qui n'a pas obtenu satisfaction et qui veut faire étudier sa cause par une commission d'enquête devra désormais défendre sa propre cause ou bien payer lui-même les

[Texte]

majority of complainants are poor people, it is quite clear they can neither afford to hire a lawyer to argue their case, nor in most cases will they feel competent or feel inclined in the face of lawyers produced by respondents—that is the other side . . . to argue their own case in such a formidable setting. Secondly, under the new Bill 27, a board of inquiry can only award out-of-pocket expenses. No punitive damages are allowed—no punitive damages for pain and humiliation suffered as a result of the discrimination. Under the old Human Rights Act, of course both punitive damages and out-of-pocket expenses were permitted to be awarded by the board of inquiry.

The result of these two changes in the appeal process is that, for example, any complaint about a public service, which involves either no out-of-pocket expenditure, or a very minor one—for example, having to buy a beer in another pub rather than the one that has refused service to you—it means that the complainant now, under the new bill, if no satisfactory settlement is achieved, will have to take his case before the board of inquiry and argue his or her own case without any possibility of getting any punitive damages for that. So the situation facing the complainant is that he or she is involved in a great deal of work and effort and risk, often with the opportunity of almost no benefit obtaining from that.

In addition, of course, the effect of this on the mediation process will be to discourage any person against whom a complaint is laid to agree to any change in his policy or to offer any apology, because he knows there is no threat to him, there is no possibility or there is very little possibility of a board of inquiry being established; and secondly, even if there is, there is no chance of his suffering any significant punishment. In addition, of course, appeals to the courts have been denied under the new act, so if you do not get satisfaction under the B.C. human rights process, you cannot now take the matter to court.

• 1040

All of this of course was admitted by McLelland to be his objective—that is, to reduce boards of inquiry—the reason being given that justice delayed is justice denied. He obviously did not realize that he could have further reduced delay by junking the entire system and not having even complaints being laid.

Given our time restrictions, I am afraid I must end there and just answer your questions. I will pass it over to Lynda to deal with the other topic.

Ms Hird: I would like just to point out, if you would look at the table of contents of the brief we gave you, that there are comments in the brief regarding the Canadian Human Rights Commission, which we will not go into in detail here but which we raised for your attention because we thought they were things that perhaps this committee should look at when they look at federal structures which deal with human rights.

[Traduction]

honoraires d'un avocat. Étant donné évidemment que la vaste majorité des requérants sont des pauvres, il est clair qu'ils n'ont ni les moyens de retenir les services d'un avocat pour défendre leur cause, ni dans la plupart des cas la compétence ou la confiance voulue pour faire face aux avocats de la défense, intimidés qu'ils seraient par un entourage aussi hostile. Deuxièmement, aux termes du nouveau Bill 27, la commission d'enquête ne peut imposer que des dédommagements pour perte financière réelle. Aucune sanction punitive n'est permise, aucun dédommagement pour les souffrances et l'humiliation subies par suite de discrimination. Aux termes de l'ancienne loi, les deux types de dédommagement étaient permis.

Ces deux changements dans le processus d'appel veulent dire, par exemple, qu'une victime de discrimination n'entraînant aucune dépense réelle ou une faible dépense, comme le fait de devoir acheter une bière dans un autre établissement plutôt que dans celui qui a refusé de servir ce client, cela veut dire donc qu'aux termes de la nouvelle loi, le plaignant qui n'est pas satisfait de la solution proposée devra défendre lui-même sa cause devant la commission d'enquête sans possibilité d'obtenir des dommages-intérêts pour cela. Alors le plaignant se retrouve maintenant dans une situation où il n'a souvent presque rien à gagner dans une cause qui exige beaucoup de travail et d'efforts et qui comporte également des risques.

De plus, l'effet de cela sur le processus de médiation sera d'inciter toute personne contre qui une plainte est portée à refuser d'apporter un changement à sa politique ou d'offrir des excuses, parce qu'aucune menace ne pèse plus sur elle et qu'il est peu probable qu'une commission d'enquête soit établie; et, même si une commission d'enquête était établie, il y a peu de chance qu'elle lui impose une peine bien sévère. Qui plus est, des recours en appel ont été rejetés en vertu de la nouvelle loi, alors si on n'obtient pas satisfaction au Conseil des droits de la personne de la Colombie-Britannique, on ne peut pas porter l'affaire devant les tribunaux.

Bien sûr, McLelland a reconnu que tout cela faisait partie de son objectif de réduire le nombre des commissions d'enquête, en alléguant que tout retard est un déni de justice. De toute évidence, il ne s'est pas rendu compte qu'il aurait pu supprimer les retards en supprimant tout le système, en créant l'impossibilité de porter plainte.

Étant donné les contraintes de temps, je crains devoir m'arrêter ici, pour répondre aux questions. Je donne la parole à Lynda qui vous entretiendra d'un autre sujet.

Mme Hird: Je tiens à signaler, et vous voudrez bien vous reporter à la table des matières de notre mémoire, que ce dernier contient des remarques concernant la Commission canadienne des droits de la personne, et nous n'en parlerons pas ici en détail. Si nous en avons parlé dans notre mémoire, c'est que nous avons cru bon de porter à votre attention certaines questions que les membres du Comité auraient intérêt à considérer quand ils réfléchiront aux structures fédérales qui s'occupent des droits de la personne.

[Text]

We have, as Reg indicated, very brief comments in relationship to the B.C. provincial government, and then we comment also on three particular initiatives that have been taken in the City of Vancouver recently as far as municipal work in the area of race relations is concerned.

When we discuss race relations at the local community level, the group I worked with and work with still, the Neighbourhood Action Project, has had a variety of staff since its latest incarnation in the summer of 1982. They raised concerns with me that they wanted to put in the brief to have you look at regarding participation of visible minorities in the political process and some comments on participation in the workforce and in training programs.

I wanted more specifically to address the topic you brought up in your terms of reference when you suggested that we discuss positive models for actions that might be useful and relevant for visible minorities in Canada today as far as their participation in Canadian society is concerned.

The neighbourhood action concept was one that the Civil Liberties Association became involved in in 1975 in a very brief summer project which involved an attempt to explore the use of neighbourhood support groups for the resolution of racial conflicts. This was a concept which I think Jack Kehoe had been interested in and related to our association, and together we did a very short pilot project which indicated to us that under certain circumstances neighbourhood support groups were useful for helping victims of racial harassment and racial vandalism.

In 1981 we were approached by the B.C. Human Rights Commission because there had been an upsurge of racial incidents again and they had heard of our earlier project and were interested in whether or not we thought a second project using the same kinds of methods might be useful. To make a long story short, eventually, with funding from the Multiculturalism Directorate and the B.C. Human Rights Commission, we proceeded to have a second project, which began just over a year ago, in July of 1982.

Since that time we have received various kinds of funding to keep the project going after its initial five months, primarily because we did not feel we had accomplished in the five months what we had hoped to accomplish. We plan now to end the project in April 1984, at which time we will present a report which we hope will be of a practical nature with a practical format that will be of assistance to other communities and other community groups interested in developing neighbourhood programs in the field of race relations.

I would just speak briefly this morning to our tentative conclusions regarding what kind of a model we will be suggesting for a neighbourhood program. It is a model that draws on both our mistakes and our successes and primarily draws on the experiences we have had working in the south-eastern area of Vancouver where there are primarily two minority populations, the Indo-Canadian population and the

[Translation]

Comme Reg l'a indiqué, nous voudrions faire des remarques concernant le gouvernement provincial de la Colombie-Britannique et parler de trois mesures particulières qui ont été prises par la ville de Vancouver récemment pour ce qui est des relations interraciales à l'échelon municipal.

Pour ce qui est des relations interraciales dans la collectivité locale, le groupe pour lequel j'ai travaillé et je travaille toujours, le *Neighbourhood Action Project* a regroupé divers types de compétences parmi son personnel depuis sa dernière version qui remonte à l'été de 1982. Le groupe m'a signalé certaines questions qu'il voulait voir citer dans le mémoire qui vous est présenté et qui concerne la participation des minorités visibles au processus politique. Le groupe voulait qu'on parle également de la participation de ces minorités à la main-d'oeuvre et aux programmes de formation.

Je voulais parler particulièrement d'un sujet dont il est question dans votre mandat, c'est-à-dire des modèles positifs de mesures concrètes qui pourraient être utiles ou pertinentes à l'intention des minorités visibles au Canada aujourd'hui, du point de vue de leur participation à la société canadienne.

La notion d'action communautaire a été reprise par l'Association des libertés civiles en 1975, comme en fait état un bref projet d'été qui visait à étudier l'utilisation des groupes d'appui communautaire pour résoudre les conflits interraciaux. Je pense que c'est une notion qui a intéressé Jack Kehoe et à laquelle notre association a adhéré. Ensemble, nous avons lancé un bref projet pilote qui nous a permis de constater que les groupes d'appui communautaire étaient utiles pour aider les victimes de harcèlement racial et de vandalisme racial.

En 1981, la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique nous a pressenti parce qu'on avait constaté une nouvelle flambée d'incidents raciaux et qu'on avait entendu parler de notre premier projet. La commission voulait voir si un deuxième projet utilisant le même genre de méthode pourrait être utile. En résumé, par la suite, grâce à des fonds de la Direction du multiculturalisme et de la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique, nous avons lancé un deuxième projet, qui a été amorcé il y a un peu plus d'un an, en juillet 1982.

Depuis lors, nous avons reçu des fonds de diverses sources pour maintenir le projet après les cinq premiers mois, surtout parce que nous avons l'impression que les cinq premiers mois n'avaient pas suffi pour nous permettre d'atteindre les objectifs que nous visions. Nous envisageons de mettre un terme au projet en avril 1984, et à ce moment-là nous présenterons un rapport qui, nous l'espérons, sera pratique et pourra ainsi aider d'autres collectivités et d'autres groupes communautaires soucieux d'instaurer un programme d'entraide dans le domaine des relations interraciales.

Je voudrais vous dire quelques mots ce matin de nos conclusions préliminaires concernant le modèle que nous proposerons à titre de programme communautaire. Il s'agit d'un modèle qui tient compte de nos échecs et de nos succès et qui est fondé sur l'expérience que nous avons acquise en travaillant dans la région du sud-est de Vancouver où habitent surtout des populations minoritaires, des Indo-canadiens et des

[Texte]

Chinese population. Our own work has been primarily with the Indo-Canadian population, and our staff has normally had at least two Hindi- or Punjabi-speaking members.

You might wonder why we are focusing on a local neighborhood model. That is because we think it is extremely important to have redress for grievances right in the community where those grievances are happening. We think it is important not only to respond immediately to particular incidents that may happen in that neighborhood, but that the whole response mechanism should be a part of the life of that community. It is within that community that the problems exist, therefore it is within that community that the solutions need to be found. When we speak of a local community, we are speaking either of a small area of a large city with a large ethnic population or we are speaking of a smaller community, a smaller municipality or a town of its own that has varied ethnic population and may be experiencing some areas of racial tension.

• 1045

You have heard already from people here in Vancouver about other social agencies that exist in communities and I think a legitimate question that you might want answered is why do we think there should be something else in a local community when other social service agencies already exist.

Just briefly, I will give you our reasons. First, when you speak of statutory human rights agencies, you are speaking of agencies who have a jurisdiction which is limited by their statutory legislation. We found, for example, in almost all cases of racial incidents that were reported to our project and that we worked with, the statutory agencies could not have handled these cases because they are outside the terms of their jurisdiction.

Many cases of vandalism or harassment or physical damage or assault are police cases; certainly the police are very much involved in having cases like this reported to them and in doing what they can to respond to them. Again, in our experience, many of these cases cannot be followed up fully by the police. The evidence of who was the perpetrator is often lacking. People cannot identify who threw things at their house, who broke their windows or, sometimes, who assaulted them on the street. The police have a limited power, therefore, to do things when the perpetrators cannot be identified; that leaves the victim without any official kind of redress. Our point is that the victim can get support and assistance through a local community group who will help provide a support group to do whatever the group feels is necessary to make that victim feel that something has been done in relationship to his case. For example, I think of one case in which the police were not satisfied that the particular incident did involve a criminal act. This was when a victim was bitten by a dog and he felt that the dog had been set upon him. The police did not feel there was strong enough evidence to pursue that as a criminal matter. The victim was satisfied with a personal apology and discussion with the family who owned the dog at their home at the

[Traduction]

Canadiens d'origine chinoise. Notre travail a surtout visé la population indo-canadienne et au nombre de notre effectif, nous avons d'habitude au moins deux personnes qui parlent l'hindi ou le punjabi.

Vous vous demanderez peut-être pourquoi nous mettons l'accent sur un modèle communautaire local. C'est parce qu'il est extrêmement important que les récriminations concernant les droits soient réglées au sein même de la collectivité où les droits ont été brimés. Nous pensons qu'il est important, non seulement de répondre sur-le-champ à des incidents particuliers dans un quartier donné, mais que tout le mécanisme de «redressement» fasse partie de la vie de la collectivité. C'est au sein de cette collectivité que se trouvent les problèmes et par conséquent c'est dans la collectivité qu'il faut trouver les solutions. Quand on parle de collectivités locales, on parle d'un petit quartier dans une grande ville où se trouve une population ethnique importante, ou on parle d'une petite collectivité, d'une municipalité ou d'une ville plus petite où se trouve une population ethnique variée et qui peut souffrir de tensions raciales à certains endroits.

Vous avez entendu d'autres gens de Vancouver vous parler des organismes sociaux qui existent ici et je pense que vous vous demandez peut-être pourquoi nous avons estimé qu'il fallait quelque chose de plus que les organismes de services sociaux qui existent déjà à l'échelon local.

Brièvement, je vais vous donner nos raisons. Tout d'abord, quand on parle d'organismes constitués pour les droits de la personne, on parle d'organismes dont la compétence est limitée par les lois qui les régissent. Par exemple, la plupart des incidents raciaux qui ont été rapportés et dont nous nous sommes occupés n'auraient pas pu être présentés aux organismes constitués parce qu'ils échappaient à leur compétence.

Beaucoup de cas de vandalisme, de harcèlement, de dégâts ou de voies de fait relèvent de la police. Il est entendu que la police se soucie que ces cas lui soient signalés et qu'elle essaie d'y répondre. D'après notre expérience, beaucoup de ces cas ne peuvent pas être fouillés par les forces de l'ordre. On n'a pas de preuve suffisante pour déterminer le coupable. Les gens ne peuvent pas dire qui a lancé des objets sur leur maison, qui a cassé leurs carreaux et parfois, qui les a attaqués dans la rue. Les forces de l'ordre ont donc un pouvoir limité quand les coupables ne peuvent même pas être identifiés. La victime n'a donc pas de recours officiel. Nous prétendons que la victime peut obtenir au sein du groupe collectif local aide et appui, car ce dernier fera le nécessaire pour que la victime sente que quelque chose a été fait dans son cas. Par exemple, je puis songer à un cas où la police ne pouvait pas déterminer avec certitude qu'il s'agissait d'un acte criminel. Il s'agissait d'une personne qui avait été mordue par un chien et la victime avait l'impression que le chien avait été lâché contre elle. La police a estimé qu'il n'y avait pas assez de preuves pour intenter des poursuites criminelles. La victime s'est contentée d'excuses personnelles et d'une discussion avec la famille propriétaire du chien et c'est notre personnel qui a permis cette rencontre. La

[Text]

initiation of our project staff. He felt that everything had been done that could have been done and he was satisfied that something in fact had been done in relationship to the incident that had occurred to him. This is the kind of incident the police are not useful in handling.

Other social service agencies in the community, even those agencies that include race relations as part of their services, we have found rarely have the time or the staff to devote to race relations issues as a separate focus. If you take the regular social service agencies in a community—human resources, health department—those kind of agencies do not see race relations as part of their mandate. If you take an agency such as the agency which you have just been talking about and which I am very familiar with—I support it entirely; I am a member of their board—are stretched to the absolute limit of the work their staff can do with the kinds of counselling and work that they do as an agency. For example, their agency does not have time to take its staff or even a staff member to concentrate solely on what we would call race relations issues... community programs between both communities; developing community programs on cross-cultural matters.

I think those are the primary reasons why we think a local neighborhood resource, dealing specifically with race relations and with developing cross-cultural programs, is something that would be extremely useful in an area that is experiencing any kind of racial tension or that has a large ethnic community that is apprehensive about their life in the community.

• 1050

What we are looking at is what, for lack of better terms, I am just calling a community liaison and advocacy team. This is primarily a minimum of two people, one from the major ethnic community that would be involved in the area where we are working, who would be available to work immediately on any cases of racial harassment, any kinds of racial incidents that were raised in the community. This community team would respond to and would assist the victims in whatever way seemed to be necessary to get the issue resolved. If it is going to the school board, if it is going to the police, if it is assistance in setting up a neighbourhood support group, those are the kinds of things the team would do.

The second thing the team would be involved in is working with local community agencies and groups in the community to develop cross-cultural programs which increase the amount of cross-cultural interaction in the community and make the community more relaxed, more familiar and more neighbourly one with another.

Some of these kinds of programs, for example, that our project has been involved in... One particular one, for example, was to work with the temple committee at one of the Sikh temples, to have an open house so white neighbours of the temple could come in and observe and participate in a worship service and the meal that follows the service and then have guided tours through the temple which they had seen, of

[Translation]

victime avait l'impression qu'on avait fait tout ce qu'il fallait et qu'on avait fait quelque chose suite à ce qui lui était arrivé. Voilà donc un cas où la police n'est pas utile.

Nos autres agences de service social dans la collectivité même ces agences qui font des relations interraciales leur mandat, n'ont pas, d'après ce que nous avons pu constater, le temps ou le personnel nécessaires pour s'occuper des questions de relations interraciales d'une façon particulière. Prenez par exemple les organismes de service social habituels dans une collectivité, les ressources humaines, les services de santé, et vous constaterez qu'ils n'estiment pas que les relations interraciales font partie de leur mandat. Un organisme comme celui dont vous venez de parler et que je connais bien, car il a mon appui le plus total et je fais partie de son conseil, est tellement serré du point de vue personnel qu'il doit se limiter au travail de conseil qu'il fait actuellement. Par exemple, l'organisme ne peut pas réserver un membre de son personnel aux questions de relations interraciales uniquement, aux programmes communautaires ou intercommunautaires, aux programmes communautaires du point de vue interculturel.

Voilà donc les raisons principales qui expliquent pourquoi nous estimons que des ressources locales communautaires, s'intéressant spécifiquement aux relations interraciales et mettant au point des programmes interculturels, sont extrêmement utiles dans les régions où on remarque des tensions raciales ou encore où se trouve une collectivité ethnique nombreuse appréhendant ses contacts avec le reste de la collectivité.

Ce que nous recherchons, c'est en quelque sorte un comité local de liaison et d'appui. Il serait composé d'au moins deux personnes, dont l'une serait issue du groupe ethnique le plus important dans la localité. Il serait prêt à s'attaquer immédiatement à tous les cas de harcèlement racial ou d'incidents raciaux qui se produiraient dans la localité. Ce comité local répondrait à l'appel des victimes et leur viendrait en aide de façon à dénouer la situation. Pour cette équipe locale, il pourrait s'agir d'intervenir auprès de la commission scolaire, auprès de la police. Il pourrait s'agir de contribuer à la création d'un groupe d'appui pour le quartier.

Deuxièmement, ce comité pourrait oeuvrer auprès des organismes et des groupes locaux en vue de la création de programmes interculturels et de la stimulation de l'interaction culturelle dans la localité. Son but serait d'en arriver à une attitude plus détendue, plus accessible et plus amicale chez les gens de la localité.

Nous pouvons vous donner des exemples d'activités que nous avons entreprises dans le cadre de notre projet... Il nous est arrivé, entre autres, de travailler avec le comité du temple de l'un des temples sikhs. Nous avons organisé une journée d'accueil pour permettre aux voisins blancs du temple de se présenter, d'observer, de participer au culte. Ils ont participé au repas qui a suivi le service, ils ont eu droit à une visite

[Texte]

course, from the outside. It is a remarkably beautiful architectural part of South Vancouver, but few of the neighbours knew the actual activities that went on in the temple and did not know what part it played in the Indo-Canadian community.

So holding an open house where white neighbours can come in and learn about the temple and share with the temple community in an evening's program is one of the kinds of cross-cultural activities we think the team could be involved in. There are some churches in the area who have indicated interest in educating their congregations in the cultural backgrounds and in the religions of the Indo-Canadian community, and they have asked our project to assist them in putting together these kinds of programs. That is another kind of thing we think would be useful.

The third area we think a team could work in would be a liaison and clearing-house for information about multicultural and race relations activities in the neighbourhood. We have found there are programs that go on in the schools, in various community groups, but sometimes go on in isolation. We come across things almost by accident that are related to the kinds of interests our project has.

While we have tried to let the community know we exist and what we do, it seems to me there is lacking in the community some central focus for people to find out what is happening in race relations and what is happening in multicultural issues throughout the whole community, and we think a liaison team could serve that function in a local community, so that they would be the clearing-house for any group in the community, any individuals who wanted to find out where the programs dealing with race relations were and what kinds of things the various agencies were doing. That is essentially the model.

Okay, I will stop now. That is okay. I did it to Reg; you did it to me. We are all even.

Mr. Robson: We tend to be very verbose.

The Chairman: You can see how easy it is to chair this committee. I have so much help.

Before going to Mr. McCauley, who is on my list, might I make one comment, and that is to compliment and thank Mr. Robson and Miss Hird for having dealt with a very copious brief in a limited period of time.

Mr. Robson, after having had your exposé in terms of the old and the new, I am moved to comment. I almost feel like that traditional person demonstrating he is not an angel by going where they would fear to tread, but I am moved to say that I am not surprised this activity is taking place with respect to this legislation in this sense: in my view, any government that would condone, let alone permit, the stamping of Ws on health service cards, permit the lining up in separate lines welfare recipients so they become the subject of criticism and ridicule by the community at large by their mere ostracization... It does not surprise me that they would go about making this kind of legislative change. I think it is

[Traduction]

guidée du temple que jusque là, ils n'avaient pu apercevoir que de l'extérieur. C'est une très belle pièce d'architecture qui se trouve dans la partie sud de Vancouver, mais jusque là très peu de ses voisins savaient exactement ce qui s'y passait et quel rôle il pouvait jouer dans la vie des Canadiens d'origine indienne.

Donc, ce genre de journée ou de soirée d'accueil à laquelle peuvent se présenter les voisins blancs du temple afin de participer aux activités prévues pour les fidèles est un exemple de projets interculturels que peut mener un comité. Il y a d'autres églises de la région qui ont indiqué leur désir de faire connaître à leurs congrégations la culture et le culte du groupe de Canadiens d'origine indienne. Ils nous ont demandé d'organiser des programmes de ce genre. Nous pensons que ce genre de choses peut être très utile.

Un tel comité pourrait en outre servir de liaison et d'endroit d'échange pour toute l'information au sujet des activités multiculturelles et interraciales du voisinage. Nous nous sommes aperçus qu'il y a parfois des programmes à l'intérieur des écoles et à l'intérieur des groupes locaux, mais que ces programmes se déroulent de façon isolée. Il arrive que nous découvrons par accident des choses qui se rattachent à notre projet.

Nous avons bien essayé de nous révéler aux groupes locaux et de leur donner idée de ce que nous faisons, mais il nous semble qu'il n'y a pas de point central auquel les gens puissent s'adresser relativement aux relations raciales et aux questions multiculturelles dans la localité. Nous pensons qu'un comité de liaison pourrait jouer ce rôle dans la localité. Ce serait en quelque sorte le point central auquel pourraient s'adresser les groupes ou les particuliers de la localité qui voudraient savoir quels programmes sont en cours dans le domaine des relations raciales et quelle est l'action des divers organismes qui s'intéressent à la question. C'est ainsi que nous verrions ce comité.

Je vais m'arrêter là. J'ai fait le coup à Reg. Vous me l'aviez fait auparavant. Nous sommes quittes.

M. Robson: Nous avons tendance à nous emballer.

Le président: Vous voyez qu'il est facile de présider ce Comité. J'ai toute l'aide que je puis désirer.

Avant de passer à M. McCauley, dont j'ai le nom sur ma liste, je voudrais féliciter et remercier M. Robson ainsi que M^{lle} Hird d'avoir passé en revue dans un temps si court un mémoire aussi volumineux.

Monsieur Robson, après avoir entendu votre exposé sur l'ancienne et la nouvelle loi, je me dois de faire ce commentaire. Je me sens un peu comme celui qui se permet d'aller là où même les anges n'osent s'aventurer. Je dois dire que je ne suis pas surpris de ce qui se passe au niveau de la législation. À mon avis, un gouvernement qui ne fait pas que permettre, mais qui approuve l'estampillage de «W» sur les cartes de services de santé, la démarcation des assistés sociaux en leur faisant faire la queue dans des files distinctes de façon à ce qu'ils puissent être l'objet des critiques et des sarcasmes de la population en général grâce à cet ostracisme... Je ne suis pas du tout surpris que ceux qui permettent ce genre de choses souhaitent

[Text]

absolutely deplorable and probably one of the reasons why this committee is in existence. Thank heavens there are other jurisdictions in this country that seem to be a little more enlightened. I hope that the existence of this committee and a statement like the one I am making right now will bring some light to what is happening out here. We would not want it to become a model which is going to be followed by other jurisdictions.

• 1055

Quite frankly, I personally would prefer to see the federal government somehow negotiating permanent and absolute jurisdiction in terms of human rights before that happened. But as I say, thank heavens there are jurisdictions that seem somehow to be more enlightened.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Thank you for your brief, particularly the section on race relations at the local community level and the recommendations you make for formation of local services advocacy groups and the networking of those groups throughout the country. I think that is excellent, and it would bear some studying on our part.

The previous witness this morning suggested that she was ashamed to live in B.C. vis-à-vis Bill 27. You have stated in your brief that whatever they may have said about the motivations for their actions in the human rights arena, what the present government has done is frighten the vulnerable, distress the concerned, anger the involved and encourage the bigoted.

I personally am frightened by what is happening here. I look, for example, at proof of intent to discriminate. We have heard testimony that would indicate that we should be inching forward away from that kind of thing. Here in B.C. you have taken a giant step backwards. How do you prove intent? What we should be about is not dealing with intent, but dealing with actions, behaviour. How can the Government of British Columbia get away with this?

Mr. Robson: I am not a political scientist. I really have no satisfactory answer to that. I think there are clearly sections of the community... It has been said by the government, for example, that employers are particularly upset at the trouble the B.C. Human Rights Act causes. I think a very high proportion of the complaints that are made under the B.C. Human Rights Act are made against employers. I suspect the government has a more open mind when it comes to representations to them by employers' groups than would be the case were it other groups in the community.

I think in every province of the country there are people—I do not know how one estimates their size—who are, in a sense, white supremacists. They believe, for example, that people

[Translation]

modifier la loi ainsi. Je trouve ce genre d'attitude tout à fait déplorable. Pour moi, c'est une des raisons pour lesquelles ce Comité existe. Heureusement qu'il y a d'autres compétences au pays qui sont un peu plus évoluées. J'espère que la présence du Comité ici et mes propos contribueront à attirer l'attention des gens sur ce qui se passe ici. Il ne faudrait certainement pas que ce genre de choses devienne un modèle pour les autres compétences.

Plutôt que d'accepter une telle situation, je serais prêt, en ce qui me concerne, à permettre au gouvernement fédéral de négocier d'une façon ou d'une autre une compétence permanente et absolue en matière de droits de la personne. Mais comme je l'ai dit, heureusement, les choses n'en sont pas encore là.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Je vous remercie de votre mémoire, en particulier de ce que vous dites sur les relations raciales à l'échelon local, et de vos recommandations touchant la création de groupes d'appui local et l'organisation de ces groupes en un réseau national. Selon moi, il s'agit d'excellentes recommandations qui méritent l'attention du Comité.

Le témoin qui vous a précédé ce matin a indiqué qu'il avait honte de vivre en Colombie-Britannique à cause du projet de loi 27. Vous avez indiqué dans votre mémoire que, quant à vous, quels qu'aient pu être les motifs invoqués par le gouvernement actuel pour justifier ces actions en matière de droits de la personne, il a réussi à effrayer ceux qui sont les plus vulnérables, à décourager ceux qui sont les plus préoccupés, à faire enrager ceux qui sont les plus engagés et à stimuler ceux qui sont les plus étroits d'esprit.

Personnellement, je suis très inquiet de ce qui se passe ici. Il y a, par exemple, la question de la preuve de l'intention de faire de la discrimination. Nous avons entendu des témoignages voulant que ce genre de dispositions soit abandonné. Ici, en Colombie-Britannique, c'est le contraire qui se passe. Comment peut-on arriver à prouver l'intention? Nous devrions cesser de parler d'intention et commencer à parler d'action et de comportement. Comment le gouvernement de la Colombie-Britannique peut-il prétendre faire adopter ce genre de disposition?

M. Robson: Je ne suis pas politicologue. Je ne sais vraiment pas comment vous répondre. Je sais qu'il y a des secteurs de la population... Le gouvernement a prétendu que les employeurs, par exemple, sont particulièrement irrités par les difficultés que cause la Loi de la Colombie-Britannique sur les droits de la personne. Sauf erreur, la plus forte proportion des plaintes portées en vertu de la Loi de la Colombie-Britannique sur les droits de la personne le sont contre des employeurs. Je suppose que le gouvernement a tendance à se montrer plus conciliant à l'égard des instances présentées par les groupes d'employeurs que par les autres groupes de la localité.

Remarquez bien qu'il doit y avoir dans chaque province du pays un certain nombre de personnes, j'ignore leur nom, qui se prétendent adeptes de la suprématie de la race blanche. Elles

[Texte]

from other cultures who enter Canada take jobs away from people already here and so on. That, I think, breathes animosity by them towards groups in the community. That is the only somewhat unsatisfactory explanation I can give for the amount of support that the government has in this endeavour. I really do not think a majority of British Columbians would support the government action. But I think that, as on many occasions in the past, they are hoping that four years from now, when the new election is held, people will have forgotten what happened in 1983.

• 1100

Mr. McCauley: They say in the United States that fads begin in California, political fads as well as fashion fads, and a few years later move to the rest of the country. Is that true of Canada? Do you think this fad is starting here? Do you see any support, from your contacts in the rest of the country, for this kind of drastic action?

Mr. Robson: I think I would question your assumption that B.C. is different from other provinces in this respect. I am really sure, in my own mind, that there is in every province a fairly substantial proportion of the people who do not start with the kinds of assumptions that we start with; that is, that every Canadian should be treated equally, irrespective of such things as colour, race, religion and so on. I really believe there is a fairly stable group of people in any community who take those views. I am sorry to say that, but I think it is a fact. I do not think B.C. differs in that respect. It may differ in the sense of having a Social Credit government that adopts policies different from those of other political parties across Canada, but I really do not think they are dealing with any significantly different population. I think if it were to happen in other provinces there would be just as much public support.

I would also point out that there is a great deal of public outcry. We have been working against this with other community groups since it was introduced in July and several coalitions have been formed in British Columbia to fight Bill 27. As you may have noticed, the Premier, in a speech in Toronto about three weeks ago, did indicate that he was not going to push Bill 27 and that he did invite community groups who thought they could improve the act to get in touch with his minister. I might say that we did, even though we had had an hour's discussion with him already, and he wrote us a very polite letter saying that he would be very glad to meet community groups, but since we had already provided him with our opinion he did not think it merited a second meeting—which may indicate that the situation has not changed significantly since August.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Mr. Mitges.

[Traduction]

prétendent, par exemple, que les immigrants d'autres cultures au Canada prennent l'emploi des citoyens qui se trouvent déjà là. Leurs affirmations contribuent certainement à créer de l'animosité à l'égard de certains groupes de la localité. Je sais que c'est une explication insatisfaisante, mais c'est tout ce que je trouve qui puisse inciter le gouvernement à agir comme il fait. Je ne pense pas que la majorité des habitants de la Colombie-Britannique l'appuie dans cette démarche particulière. Je suppose que, comme par le passé, le gouvernement s'attend à ce que dans quatre ans, lorsqu'il y aura de nouvelles élections, la population aura oublié sa conduite de 1983.

M. McCauley: Aux États-Unis, on dit que les engouements commencent en Californie, les engouements politiques, ceux de la mode, pour s'étendre au reste du pays quelques années plus tard. Est-ce que cela est vrai au Canada? Pensez-vous que c'est une mode qui commence ici? D'après vos contacts avec le reste du pays, avez-vous l'impression que ces mesures draconiennes sont approuvées?

M. Robson: Contrairement à ce que vous dites, je doute que la Colombie-Britannique soit différente des autres provinces à cet égard. Personnellement, je suis convaincu que dans chaque province il y a une certaine proportion assez importante de gens qui ne prennent pas du tout pour acquis ce qui nous semble évident, c'est-à-dire que tous les Canadiens doivent être traités également, quelle que soit leur couleur, leur race, leur religion, etc. Je suis convaincu que dans toutes les communautés, il y a un groupe assez stable qui se range à cette opinion. Je regrette de devoir le dire, mais j'en suis convaincu. D'ailleurs, la Colombie-Britannique n'est pas différente des autres provinces à cet égard. Elle est peut-être différente en ce sens que le parti au pouvoir est le Crédit social dont les politiques sont différentes de celles des autres partis politiques du Canada. Quant à la population, je ne pense pas que les différences soient notables. Si cela devait se produire dans d'autres provinces, on trouverait le même soutien dans la population.

Je veux signaler également qu'il y a une grande levée de boucliers. Nous luttons contre cela avec plusieurs autres groupes communautaires depuis l'introduction de cette mesure en juillet, et plusieurs coalitions se sont créées en Colombie-Britannique pour lutter contre le bill 27. Vous l'aurez peut-être remarqué, dans un discours prononcé à Toronto il y a environ trois semaines, le premier ministre a déclaré qu'il n'avait pas l'intention de forcer le bill 27 et que les groupes communautaires qui pensaient pouvoir améliorer cette mesure devaient prendre contact avec son ministre. C'est ce que nous avons fait, bien que nous ayons discuté avec lui de cette question pendant une heure, et il nous a écrit une lettre très polie pour nous dire qu'il se ferait un plaisir de rencontrer les groupes communautaires mais que, puisque nous avions déjà eu l'occasion de lui part de notre opinion, cela ne lui semblait pas mériter une seconde rencontre. On peut en déduire que la situation n'a pas changé notablement depuis août.

M. McCauley: Merci.

Le président: Monsieur Mitges.

[Text]

Mr. Mitges: Thank you very much. I would like to re-echo what the chairman has said, which certainly agrees entirely with my own sentiments. One wonders about the political wisdom of a government in bringing forth such legislation as Bill 27. They certainly have made it almost impossible for anybody to bring a case before them, and once it is brought before them their recourse is limited, as you have mentioned here.

What is the make-up of this five-member committee on human rights? How is the membership made up?

Mr. Robson: Bill 27 has not yet been passed, so it has not yet been appointed. If the bill is passed with this provision, it will be up to the minister to appoint—at his pleasure, by the way. He can dismiss them at any time, there is no term of office at all. He can appoint them one day and fire them the next day, which indicates the degree of ministerial control that will be exercised over the Council on Human Rights.

Mr. Mitges: I would like to ask a question that the chairman asked of the last group that was here. The question was: What degree of overlap exists in services to the visible and other minority groups in B.C.?

Ms Hird: If we are talking about overlap as far as dealing directly with racial cases is concerned, I cannot speak of B.C. as a whole, but, taking the Vancouver area in general, there is not a great deal of overlap at all. There are only two particular groups I know of that handle racial incidents through their organizations and I think OASIS is a third one, which handles racial incidents as they occur within the community they deal with and in the family crisis situations they deal with. They deal with the whole situation, including the race relations aspect, of the cases they work with. I think the B.C. Organization to Fight Racism will take reports of individual cases and work with them in areas where it is very active, and then there is the smaller group, the Neighbourhood Action Project, connected with the B.C. Civil Liberties Association, which is working in a smaller area of Vancouver, which, for a limited period of time, is assisting people who have racial incidents.

• 1105

There are two or three other, probably, racial groups in the area. I am not sure how many cases they have had or how active they have been recently in handling cases. The Black Solidarity Association I know is one that will take cases from black individuals who are harassed on the grounds of their race.

Are we going to talk at all about funding? I know that was a question that some . . .

Mr. Paproski: I was going to ask about funding. But before I do that, I would like to say this committee is unanimous and appalled at what is happening here in British Columbia. I just want you to know that we cannot speak for the NDP, who are not here, but at least the people who are here are unanimous in agreement with you.

[Translation]

M. Mitges: Merci beaucoup. Je veux revenir sur les observations du président, car je suis totalement d'accord avec lui. On s'interroge sur la sagesse politique d'un gouvernement qui dépose une législation comme le bill 27. Cela empêche pratiquement toute intervention, et, en cas d'intervention, les recours sont limités, comme vous l'avez dit vous-même.

Quelle est la composition de ce comité de cinq personnes sur les droits de la personne? Est-ce que c'est déjà décidé?

M. Robson: Le bill 27 n'est pas encore adopté, par conséquent ces personnes n'ont pas été nommées. Si le bill était adopté avec cette disposition, ce serait au ministre de faire les nominations, à son bon plaisir, d'ailleurs. Par la suite, il peut renvoyer les membres du Conseil à n'importe quel moment car il n'y a pas de mandat fixe. Il peut les nommer un jour et les mettre à la porte le lendemain, ce qui montre bien à quel point le ministre contrôlera le Conseil sur les droits de la personne.

M. Mitges: Je veux vous poser une question que le président a posée au dernier groupe qui a comparu. Il a demandé ceci: Dans quelle mesure les services destinés aux minorités visibles et aux autres minorités se recoupent-ils en Colombie-Britannique?

Mme Hird: Si vous voulez parler de chevauchement dans le cas des affaires raciales, je ne peux pas parler pour l'ensemble de la Colombie-Britannique, mais seulement pour la région de Vancouver: il n'y a pas tellement de chevauchement. Je connais deux groupes qui s'occupent d'incidents raciaux et il y a également un troisième, OASIS, qui s'occupe d'incidents raciaux et de crises familiales dans la communauté. Ils s'occupent de toutes les situations de ce genre, y compris les relations raciales, lorsqu'ils sont saisis d'une cause. Je pense que l'organisation pour la lutte contre le racisme en Colombie-Britannique étudie les rapports de causes individuelles dans les secteurs qui l'intéressent directement puis, c'est un groupe plus petit, le projet d'action dans les quartiers, qui travaille en collaboration avec l'Association des libertés civiles de Colombie-Britannique, qui s'occupe de la région de Vancouver et aide pour un temps limité les gens à surmonter les incidents raciaux.

Il y en a deux ou trois autres, je pense, des groupes qui s'occupent de relations raciales dans la région. Je ne sais pas s'ils ont été très actifs récemment, s'ils ont eu l'occasion de s'occuper de beaucoup d'affaires. L'Association de solidarité noire s'occupe des causes de particuliers qui sont harcelés pour des raisons de race.

Est-ce que nous allons parler de financement? Je sais que la question a été posée . . .

M. Paproski: J'avais l'intention de parler de financement. Mais auparavant, j'aimerais dire que tous les membres de ce Comité sont scandalisés par ce qui se passe en Colombie-Britannique. Evidemment, nous ne pouvons pas parler au nom du NPD qui n'est pas représenté, mais pour ceux qui sont ici, ils sont d'accord avec vous, à l'unanimité.

[Texte]

Now, would you like to say something about funding in the short period of time you have?

Ms Hird: I know you asked the group before us about funding. I think one of the things we were concerned about and that we talked about in the first part of our brief was that funding for local organizations who are actively involved in the areas where the problems exist is where we think the funding should go. I think we have stated very strongly in our brief that we do think funding that goes to large-scale national conferences, for example, is funding that could better be used where the action is. I think we really believe that strongly.

The Chairman: Could I interrupt you there and ask you to direct your mind and then assist us in terms of what level would best be used and what mechanism would best be used to have that kind of decision accepted by the recipient groups? The difficulty we have is this. If a decision were taken not to fund those activities that you would see as being less productive—if that decision is taken in Ottawa, it is going to be those rotten so-and-sos down there in the east who made that decision. How could that decision be taken and accepted at the grass-roots level? Is there a better mechanism than we have now?

Mr. Robson: Could I just say that the Secretary of State office already changes its policy on funding of human rights almost from year to year. It does not seem to worry, or unduly worry, about the effects that might have at the local level.

The Chairman: The bureaucracy may not; the politicians do.

Mr. Paproski: That is right.

The Chairman: There is a mighty distinction to be made there; and I think what I am asking is a very substantive question: is there a mechanism that would permit that kind of decision-making to be taken, and those decisions to be taken? It is a bitter pill for the people who do not get funded. How best can that pill be administered?

Mr. Robson: Perhaps I do not see the problem as you do because I am not a politician, obviously. But it does seem to me that if people are advised beforehand that we are not going to give very much money for conferences, because that is the converted talking to the converted, which is what it is 99% of the time, but we are going to give an equivalent amount of money, or hopefully even more money, to groups that undertake actions to accomplish certain specified ends, nobody, surely, could criticize that kind of decision. At least it would not be that threatening, it seems to me. If you are going to reduce the amount of money available by not funding conferences and you do not put it anywhere else, that is a different matter. But to say we think actions should be taken to deal with the problem of race relations, for example, rather than meeting and talking about it—there has been enough talking about it, let us do something about it—that would not be met with the kind of hostility that you are stressing.

[Traduction]

Maintenant, qu'est-ce que vous pouvez nous dire du financement dans le peu de temps qui reste?

Mme Hird: Je sais que vous avez parlé de financement au groupe qui nous a précédés. Il y a une chose qui nous semble particulièrement importante et dont nous parlons dans la première partie de notre mémoire, c'est la nécessité de financer les organisations locales qui travaillent très activement au niveau même où les problèmes existent. Nous soutenons dans notre mémoire que le financement consacré aux grandes conférences nationales serait bien mieux utilisé dans les secteurs vraiment actifs. Nous en sommes absolument convaincus.

Le président: Permettez-moi de vous interrompre pour vous demander à quel niveau il faudrait intervenir, quels sont les mécanismes les plus appropriés pour faire accepter ce genre de décision aux groupes récipiendaires? Voici le problème: si on décidait de ne pas financer ces activités que vous considérez comme moins productrices, si cette décision était prise à Ottawa, on entendrait dire tout de suite que ce sont ces sales types d'Ottawa qui ont pris cette décision. Comment prendre cette décision et la faire accepter à la base? Est-ce qu'il y a un mécanisme préférable à celui que nous avons actuellement?

M. Robson: Le bureau du Secrétariat d'État change déjà ses politiques de financement des activités de droits de la personne pratiquement d'une année sur l'autre. Il n'a pas l'air de s'inquiéter, ou de s'inquiéter indûment, des effets que cela peut avoir au niveau local.

Le président: Les fonctionnaires ne s'en inquiètent peut-être pas, mais les hommes politiques, oui.

M. Paproski: Exactement.

Le président: Il y a ici une distinction considérable et la question que je vous pose est très importante: peut-on concevoir un mécanisme qui permette de prendre ce genre de décisions et de les faire accepter? C'est une pilule très amère pour ceux qui ne reçoivent pas d'argent. Quel est le meilleur moyen d'administrer cette pilule?

M. Robson: Je ne vois probablement pas le problème de votre point de vue, car je ne suis pas un homme politique. Il me semble que si l'on prévenait les gens d'avance que de grosses sommes d'argent seraient consacrées aux conférences, ce qui revient à prêcher à des convertis dans 99 p. 100 des cas, mais qu'en même temps nous allons donner des sommes équivalentes ou même supérieures aux groupes qui travaillent activement pour parvenir à certains buts, je suis certain que personne ne pourrait critiquer ce genre de décision. Cela semblerait moins menaçant, il me semble. Si par contre vous décidez de diminuer les fonds en ne finançant pas les conférences et si vous ne consacrez pas l'argent utilisé à autre chose, c'est une autre affaire. En tout cas, vous vous heurteriez à bien moins d'hostilité si vous preniez le parti de lutter contre les problèmes de relations raciales par l'action au lieu de vous contenter d'en parler.

[Text]

• 1110

Ms Hird: One of the mechanisms, for example, is that in the Secretary of State's office there is money set aside, we understand, for national programs and money set aside for regional programs. Well, to our way of thinking, the bulk of the money should be in regional programs, because that is where in fact the problems are and where the action can take place at a grass-roots level, where it is going to mean something in the lives of the people and their communities. It seems so simple to just transfer chunks of that national program money into the regions, so that regions, where initial decisions are made, have more money to work with for the groups in their areas.

We also think that when you talk about innovative projects and only funding for innovative projects, which is a big thing in the federal funding bureaucracy no matter what group you are looking at, it seems as if you fund a project, you find out that something is worth while, then the project is over and there is no other place to go for funding, because it is no longer an innovative project any more—you have discovered there is a real need and there should be some resources for it and you bring in your report—and then you have to come up with another creative project, something different to be funded to see if this will work. Once you see something is going to work, it does not seem as if you can go anywhere with it. We see that short-term funding has problems.

The other thing is the difference between project funding and core funding. There are agencies who can come up with creative projects and who cannot find funds to sustain their regular operations, who are involved right in the community, working with the people in the community. They have to have some funding to keep themselves going in order to have a core group, so that from that projects can work.

So these areas of funding are ones that really need discussion, I think, and really need some kind of solutions. We think groups need core funding. We do not think just the federal government should provide that. We think the groups should be going after their own members, getting money there, going after private foundations, the provincial government, the municipal government. But you know the problems.

Mr. Paproski: Mr. Chairman, we can go on and on, and I appreciate this, and I think it is just too bad we cannot talk about the Vancouver police department and the Vancouver school board who have done such a great job in race relations. I regret that time does not . . .

The Chairman: Mr. Paproski, we will have the opportunity with respect to the police model with a later witness today.

Mr. Paproski: Okay. Thank you.

Mr. McCauley: Mr. Chairman, just very quickly. The problem that the chairman has outlined and your response to it is very interesting. I should tell you that there are national

[Translation]

Mme Hird: Par exemple, le bureau du Secrétariat d'État réserve des fonds pour les programmes nationaux et pour les programmes régionaux. Eh bien, nous pensons que la majeure partie de ces fonds devraient être consacrés aux programmes régionaux parce que c'est à ce niveau-là que les problèmes se situent, c'est là que des mesures peuvent être prises pour lutter contre les problèmes à la base. En effet, c'est là qu'il faut agir pour rejoindre les gens mêmes et leurs communautés. Cela semble très facile de transférer tout simplement des morceaux de ce financement national aux régions pour que les régions, qui prennent l'initiative des décisions, disposent de plus d'argent pour travailler en collaboration avec les groupes de leur secteur.

Nous avons également l'impression que, très souvent, ce sont les projets qui sont considérés comme des innovations qui ont la priorité du financement; la bureaucratie fédérale attache beaucoup d'importance à l'aspect innovation. Or, on met sur pied un programme qui est très utile mais lorsque le financement, est épuisé, on ne peut plus s'adresser à personne parce que le programme ne peut plus être considéré comme une innovation. Autrement dit, le besoin existe vraiment, et pour le combler il faut des ressources; on prépare un rapport mais pour obtenir du financement, on est forcé de concevoir un projet totalement nouveau sans être certain qu'il marchera aussi bien que le premier. Quand on s'aperçoit que quelque chose marche bien, il devient impossible de continuer. Ce type de financement à court terme pose des problèmes.

Il y a aussi la différence entre le financement de projets et le financement global. Il y a des organismes qui mettent sur pied des projets innovateurs mais qui ne peuvent trouver des fonds pour financer leurs opérations quotidiennes. Ces organismes travaillent dans la communauté même, avec la population. Ils ont besoin d'argent pour continuer ce travail, pour assurer une permanence qui permettra de mettre sur pied leurs projets.

Voilà donc des aspects du financement qui méritent d'être discutés, qui méritent des solutions véritables. Nous pensons que les groupes ont besoin d'un financement global. Or, ce financement ne devrait pas venir exclusivement du gouvernement fédéral. Nous pensons que les groupes devraient relancer leurs propres membres, rassembler des fonds, rechercher les dons privés, relancer les gouvernements provincial et municipal. Mais vous connaissez les problèmes.

M. Paproski: Monsieur le président, je sais bien que nous pourrions parler de cela pendant longtemps encore, et je regrette vraiment que nous n'ayons pas le temps de parler des services de police de Vancouver et du Conseil scolaire de Vancouver qui ont fait un travail tellement admirable dans le domaine des relations raciales. Malheureusement, le temps . . .

Le président: Monsieur Paproski, nous aurons l'occasion de revenir sur le travail de la police lorsque nous recevrons un autre témoin aujourd'hui.

M. Paproski: D'accord. Merci.

M. McCauley: Monsieur le président, très vite. Le président a exposé le problème, et la réponse que vous avez faite est très intéressante. Il y a bien sûr des groupes nationaux qui ont tout

[Texte]

groups who will have a vested self-interest in continuing to be funded . . . you know the nature of the human beast—but I think your advice is sellable.

Thank you.

• 1115

The Chairman: Thank you very much. Mr. Paproski has expressed our regret at being unable to continue. It is shared by us all. Thank you very much.

The Surrey Delta Immigrant Services Society, please. Mr. Joginder Ahluwalia and Adrienne Montani.

Ms Adrienne Montani (Executive Director, The Surrey Delta Immigrant Services Society): I am sorry; Mr. Ahluwalia has not arrived yet. I am not sure why. He had a long way to drive. Whether he got lost or something happened I am not sure of. So I will try to satisfy the committee . . .

The Chairman: One can only hope that he has not had to rely on a ferry service somewhere that is not working today.

Ms Montani: It is by highway. He is driving. I am not sure what happened.

The Chairman: In any event, I would like to welcome you, Adrienne Montani, to our hearings this morning and to invite you to proceed with the presentation of the brief and to afford us the opportunity for some questions and answers towards the end, if that is possible.

Ms Montani: Okay. Thank you. I have to admit I am a little unprepared for this because Mr. Ahluwalia was going to present the brief. I was involved in writing it so I can review its contents briefly for you.

The point we wanted to make most strongly is that because in academic circles, and I think down at a practical level as well, there is quite a bit of attention to changing attitudes and attitudinal studies . . . In the legal realm there is a lot of attention given to whether or not it is practical or feasible to legislate behaviour around the question of racism. Our point of view is that it is most important to look at institutions because those are the underlying foundations that will affect both behaviour and attitudes.

The Chairman: Perhaps I can assist you in telling you that we have had the opportunity to go through your brief. We have read it, and perhaps it would be helpful, both to yourself in the sense that you do not have Mr. Ahluwalia here this morning and to ourselves in terms of being able to dialogue with you, just to go directly to that primary message of your brief, which is to look at the institutions, and to ask you, as I say, to dialogue with us about how that could be best achieved. What mechanisms would you see us using in order to access this kind of institutional or systemic racism and discrimination? What models would you see from your experience as having been

[Traduction]

intérêt à maintenir leur propre financement, vous connaissez cet animal qu'est l'homme, mais je pense que votre point de vue est très défendable.

Merci.

Le président: Merci beaucoup. M. Paproski a exprimé nos regrets de ne pouvoir poursuivre plus longtemps. Nous le regrettons tous. Merci beaucoup.

Je vais maintenant céder la parole aux représentants de la *Surrey Delta Immigrant Services Society*, M. Joginder Ahluwalia et Adrienne Montani.

Mme Adrienne Montani (directrice administrative, The Surrey Delta Immigrant Services Society): Je regrette, mais M. Ahluwalia n'est pas encore arrivé, et je ne sais pas pourquoi. Il avait un trajet assez long à faire en voiture, et je me demande s'il ne se serait pas perdu. Quoi qu'il en soit, je vais faire mon possible pour satisfaire le Comité . . .

Le président: Espérons seulement qu'il ne se fiait pas à un service de traversiers, quelque part, qui ne fonctionne pas aujourd'hui.

Mme Montani: Il venait en voiture, en empruntant l'autoroute. Je ne sais vraiment pas ce qui a pu lui arriver.

Le président: Quoi qu'il en soit, j'aimerais vous souhaiter la bienvenue aujourd'hui, Adrienne Montani, et vous inviter à nous présenter votre exposé, afin que nous puissions, si possible, vous poser un certain nombre de questions.

Mme Montani: Très bien. Merci. Je dois avouer que je me sens un peu prise au dépourvu, car c'est M. Ahluwalia qui devait vous lire le mémoire. J'ai cependant participé à la rédaction de ce dernier; alors, je pense être en mesure de vous résumer brièvement son contenu.

Ce que nous y soulignons avant tout, c'est que, parce que, dans les milieux académiques, et je pense que cela se retrouve également au niveau pratique, on prête de plus en plus d'attention à l'évolution des attitudes et aux études sur les attitudes . . . Dans le monde juridique, on se demande s'il serait ou non pratique, ou faisable, de légiférer sur le comportement des gens en matière de racisme. Selon nous, il est impératif d'examiner les institutions, car celles-ci sont les fondations de la société qui ont une incidence tant du côté du comportement que des attitudes des gens.

Le président: Il serait peut-être utile que je vous dise que nous avons eu l'occasion de parcourir votre mémoire. Nous l'avons lu, et ce serait peut-être une bonne chose, tant pour vous, en ce sens que M. Ahluwalia n'est pas ici ce matin, que pour nous, qui cherchons avant tout à entamer un dialogue avec vous, que vous passiez directement au message principal de votre mémoire, c'est-à-dire les institutions, afin que nous puissions discuter avec vous des solutions que vous nous proposerez. Selon vous, quels mécanismes pourraient être mis en oeuvre pour contrecarrer le racisme et la discrimination institutionnelle ou systématique? D'après votre expérience, quels modèles ont réussi à faire ce genre de choses ou seraient

[Text]

successful in doing that or would you forecast might be successful as a result of your work in the area?

Ms Montani: Okay. We have seen some success in dealing with, for instance, the institution of the RCMP in Surrey, where we work, dealing with it on the attitudinal level, trying to change the institution from within through . . . We often do workshops for them on cultural awareness—what they would do in a situation of being called, for instance, to the home of a battering situation between spouses when it is an Indo-Canadian family, some of the things they should know to help underlying prejudice and stereotypical views they may have by giving them accurate information.

So we think there is a lot of room for that kind of work within institutions. The people who deliver institutional services have a lot to learn, and many of them we have run into are very eager to learn but feel quite hampered that they do not have the resources and the time.

We use the school as quite a central focus in our brief because it is an institution we are very familiar with. I realize it is in large part a provincial responsibility, but we know federal funding does come into the education systems in the provinces, and it does not differ from other institutions that are more federally funded.

• 1120

In the schools, again we see things being attacked usually on a piecemeal basis, with curriculum development kinds of projects being handled as little pilot projects. Very few students have access to those kinds of programs. They have a minimal impact on the institution as a whole because the kinds of resources are not put into things like changing curriculum. I know schools are in a bind in our province, and often librarians express the will to have more heritage language books in their libraries, to get rid of the 1950s and earlier and later books that have cultural and racial stereotypes in them, but they do not have the funds. That is a massive undertaking, and how can we possibly do that?

The only thing I can suggest is that it is an urgent thing that needs to be addressed, and it should be done. It is not perhaps a good answer, but I think at some point for visible minorities we should start making a priority the protection of their human rights, their integrity, their right not to be insulted through their textbooks or through teachers' ignorance. That should be addressed as a priority at some point. Yes, it costs money, but we think it is something to which attention should be given.

We have also mentioned affirmative action in our brief. We have stressed it quite strongly. I think I do not need to go into outlining what an affirmative action program looks like, because it has been attempted in the States in a number of cases around visible minorities or disadvantaged groups and

[Translation]

susceptibles d'amener ce genre de changements dans ce domaine?

Mme Montani: Très bien. Nous avons remporté un certain succès avec la GRC, à Surrey, au niveau des attitudes, en essayant de changer l'institution en son sein même . . . Nous organisons souvent des ateliers sur la sensibilisation culturelle à leur intention: par exemple, ce qu'ils feraient s'ils étaient appelés dans un foyer indo-canadien où les époux se battent; nous leur donnons des renseignements en vue de contrecarrer leurs préjugés et leurs opinions stéréotypées.

Nous pensons qu'il y a énormément de possibilités pour faire ce genre de travail au sein des institutions. Les gens qui assurent des services institutionnels ont beaucoup de choses à apprendre, et un grand nombre de ceux que nous avons rencontrés sont très désireux d'apprendre, mais ils ont le sentiment de n'avoir ni les ressources ni le temps nécessaire.

Notre mémoire se penche beaucoup sur les écoles, et ce, parce qu'il s'agit là d'institutions que nous connaissons très bien. Je reconnais que cela relève en grande partie des provinces, mais nous savons que des fonds fédéraux sont acheminés vers les systèmes éducatifs par l'intermédiaire des gouvernements provinciaux, et ces institutions ne diffèrent pas, en ce sens, des autres que le gouvernement fédéral finance.

Dans les écoles, on ne s'attaque en général qu'à certains éléments du problème; les projets de modification des programmes scolaires sont menés sous forme de projets pilotes. Et très peu d'étudiants ont accès à ces programmes. Par ailleurs, ceux-ci n'ont qu'une incidence très réduite sur l'institution dans son ensemble parce que les ressources ne sont pas utilisées pour, par exemple, changer les programmes. Je sais que dans notre province, les écoles sont assez coincées, et souvent, les bibliothécaires expriment le vœu de multiplier le nombre de livres de langue patrimoniale dans leurs bibliothèques, d'éliminer les livres publiés dans les années 50 et avant, livres qui contiennent des stéréotypes culturels et raciaux, et caetera, mais ils ne disposent pas des fonds nécessaires. Ils se disent que ce serait là une entreprise d'envergure, et qu'ils n'en ont pas les moyens.

Tout ce que je puis dire, c'est qu'il s'agit d'un problème urgent, qui doit être réglé. Ce n'est peut-être pas la bonne réponse, mais je pense qu'à un moment ou un autre, nous devrions, dans l'intérêt des minorités visibles, essayer d'accorder la priorité à la protection de leurs droits humains, de leur intégrité, de leur droit de ne pas être insultées par les manuels scolaires ou à cause de l'ignorance des enseignants. Il faudrait que cela devienne une priorité à un moment ou à un autre. Oui, cela coûtera de l'argent, mais nous pensons que c'est une question qui mérite qu'on s'y penche.

Nous faisons également état dans notre mémoire de programmes d'action positive. Nous soulignons leur importance. Je ne pense pas qu'il faille que je vous explique ce que sont les programmes d'action positive, car il y en a qui ont été mis sur pied, aux États-Unis, pour des minorités visibles ou des

[Texte]

also with women. I think Canada has some affirmative action programs—incentives to employers, reserved spaces in manpower training programs for women, that kind of thing—that can serve as models for the treatment of visible minorities or trying to implement an affirmative action program.

The Chairman: One of the difficulties the committee has found with respect to affirmative action is that we lack the statistical base the Americans have, in the sense that they have for a number of years in the United States held census data that allow them to know the racial mix or racial background of a community, and based thereon, to go into what they have adopted—for example, their quota system—but what would also permit what seems to have been a declared preference in the witnesses who have come before us to date for a targeting system or something that perhaps is best described by the Constitution.

Have you given any thought to whether or not any action could be taken and on what base it would be taken in Canada, were we to move towards affirmative action, without having the statistical information that seems to be a prerequisite for affirmative action?

Ms Montani: I do not really have an answer for you except in removing barriers. I think removing barriers in hiring would be one way the subtle kinds of prejudices . . . People who are educated in non-western universities have difficulty, for instance, getting into the teaching profession or getting into human service professions or any profession, because their education is not deemed equivalent, and I think those kinds of judgments are made on the basis of very little knowledge of what the curriculum actually is in non-western universities.

So that is a whole area. If people are going to compete on an equal basis, then the kinds of criteria being used to define their adequacy for hiring need to be based on fact, not on prejudice, and I think that is what happens to a great degree.

We get caught in this bind all the time as an immigrant service agency in a very large municipality; in fact, we serve several municipalities.

• 1125

People call us all the time and say, do you have numbers? How many German-Canadians are there? How many Chinese-Canadians are there? All we have to go on is the census data. It is mother tongue, and we consider it very unreliable, judging from how our clients respond to census material or census questionnaires.

It hampers us in planning our work, knowing how many people we have in the community to serve. We have to count

[Traduction]

groupes défavorisés, et même pour les femmes. Il me semble que le Canada a d'ailleurs, lui aussi, mis sur pied un certain nombre de programmes d'action positive, des programmes de mesures d'encouragement s'adressant aux employeurs, des programmes de réservation d'espace pour les femmes dans le cadre des programmes de formation de la main-d'œuvre, etc., qui pourraient servir de modèles pour le traitement des minorités visibles.

Le président: L'un des problèmes qu'a relevés le Comité en ce qui concerne les programmes d'action positive, c'est que nous ne disposons pas de la même base statistique que les Américains. En effet, les États-Unis tiennent depuis longtemps des données de recensement qui leur permettent de connaître, à tout moment, le mélange racial de la communauté, et en se fondant là-dessus, d'en venir à ce qu'ils ont adopté—par exemple, leur système de quotas—et également à ce à quoi la plupart des témoins qui ont comparu devant nous ont accordé la préférence, à savoir un système de définition du groupe cible, ou quelque chose qui pourrait peut-être être décrit ou prévu dans la constitution.

Vous êtes-vous penchés sur la question de savoir si des mesures pourraient être prises, et selon quelle base elles seraient prises au Canada, si nous optons pour des programmes d'action positive, sans disposer des données statistiques qui semblent être une condition préalable?

Mme Montani: La seule réponse que je pourrais vous donner serait qu'il faudrait éliminer les obstacles. Je pense que l'élimination des obstacles en matière d'embauche serait un moyen de supprimer les préjugés subtils . . . Par exemple, les personnes formées dans des universités non occidentales ont du mal à obtenir un poste dans l'enseignement ou dans les services sociaux, parce qu'on considère que leur éducation n'est pas équivalente, et il me semble que les jugements de ce genre sont faits à partir d'une connaissance très réduite des programmes des universités non occidentales.

C'est donc là une tout autre question. Pour que les candidats à un poste puissent être considérés sur un pied d'égalité, il faut que les critères utilisés pour définir leur compétence soient fondés sur des faits, et non pas sur des préjugés, et c'est, il me semble, le contraire qui se passe dans un grand nombre de cas.

En tant qu'organisme de services aux immigrants qui dessert une très grosse municipalité, nous nous trouvons souvent confrontés à ce problème. En fait, nous desservons plusieurs municipalités.

Les gens nous appellent tout le temps et nous demandent si nous avons des statistiques à leur montrer. Combien existe-t-il de Canadiens d'origine allemande? Combien existe-t-il de Sino-Canadiens? Or, nous n'avons à notre disposition que les renseignements donnés lors du recensement. On y demande quelle est la langue maternelle des recensés, et nous estimons que ces données sont très peu fiables, vu la façon dont nos clients répondent aux questionnaires de recensement.

Cela torpille la planification de notre travail, puisque nous ne savons pas à combien de gens nos services pourraient être

[Text]

them as they come in the door, instead of having anything more scientific than that.

But I know some of the controversies that rage around asking people questions about their ethnicity, collecting that kind of data on people, because people are suspicious about how it is used, and perhaps misused, sometimes. So I do not really have an answer for you as to where that data base can come from. But I think that does not preclude taking affirmative action. I do not think it necessarily then has to be on a quota basis, where you say you have 10% of the community from a particular background and therefore 10% should be represented; though we do state in our brief we would like to see proportional representation in employment in different institutions within our community. I think that can be done, if perhaps not as scientifically as setting quotas, then in a more ad hoc way, but still encouraging minority participation in hiring, in giving some preference through—well, I would not say preference; I would say eliminating the barriers. It is not so much giving preference as it is eliminating barriers.

The Chairman: I think that is a vital distinction, and I am glad you have made that.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: I must say I enjoyed your pamphlet, *Racism and You*. I think it is a good item and I think it is something we all should . . . It is part of a very good model, and it is in the back part of our brief.

Your board—how many do you have on your top . . . ?

Ms Montani: Fifteen board members.

Mr. Paproski: Are they well representative of visible minorities?

Ms Montani: Yes, we have—there are some groups that are not represented. But we have several Indo-Canadian representatives, which is the largest visible minority community we serve. We have in the past had some Chinese representatives. They are not currently sitting. It fluctuates. But the major community we serve is certainly well represented.

Mr. Paproski: What is your total budget?

Ms Montani: In the realm of \$88,000.

Mr. Paproski: Where do you get your financing?

Ms Montani: Our provincial funding was cut as of October 1, so we are now funded only by Secretary of State, and under ISAP contract—Immigrant Settlement and Adaptation Program—through CEIC.

Mr. Paproski: When you say Secretary of State, do you mean the multicultural department, or from the Secretary of State itself?

[Translation]

destinés. Nous devons les compter à mesure qu'ils viennent nous voir, n'ayant rien de plus scientifique à notre disposition.

Mais je sais que demander aux recensés des questions portant sur leur origine ethnique soulève de nombreuses controverses, car, en recueillant de telles données, les intéressés se méfient de la façon dont ces renseignements seront utilisés et craignent même parfois qu'il n'y ait des abus. Par conséquent, je ne peux pas vraiment vous dire d'où ces données pourraient provenir. Cependant, je pense que cela n'exclut pas la prise de mesures positives. Je ne pense pas que cela devrait se faire nécessairement par quotas, où, par exemple, si 10 p. 100 de la population est de telle origine, 10 p. 100 devraient alors être représentés. Malgré tout, nous indiquons dans notre mémoire que nous aimerions que, en matière d'emploi, il y ait représentation proportionnelle au sein des différentes institutions de notre société. Cela peut se faire, à mon avis, peut-être pas de façon aussi scientifique que si on établissait des quotas, mais peut-être de façon plus ponctuelle, tout en encourageant l'embauche de groupes minoritaires en donnant une préférence—je ne dirais peut-être pas «préférence», mais en supprimant les obstacles. Il ne s'agit pas tant de leur donner une préférence que d'éliminer les obstacles.

Le président: Vous faites là une distinction capitale, et j'en suis content.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Je dois dire que j'ai beaucoup apprécié votre brochure intitulée: «Le racisme et vous». Elle est très intéressante, à mon avis, et c'est là quelque chose que nous devrions tous . . . Cela s'intègre à un modèle à recommander, et se trouve vers la fin de votre mémoire.

Combien de membres compte votre conseil?

Mme Montani: Quinze.

M. Paproski: Les minorités visibles y sont-elles bien représentées?

Mme Montani: Oui, bien que certains groupes n'y soient pas. Mais nous avons plusieurs représentants indo-canadiens, qui représentent la minorité visible la plus importante que nous desservons. Par le passé, nous avons eu certains représentants chinois. Pour le moment, il n'y en a pas. Cela fluctue, en fait, mais le groupe le plus important que nous desservons est bien représenté.

M. Paproski: À combien s'élève votre budget total?

Mme Montani: Aux environs de 88,000 dollars.

M. Paproski: D'où obtenez-vous vos fonds?

Mme Montani: Le 1^{er} octobre, la province a supprimé les subventions qu'elle nous accordait jusqu'à présent, et maintenant, nous ne sommes subventionnés que par le Secrétariat d'État et par la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, grâce au Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants.

M. Paproski: Lorsque vous dites Secrétariat d'État, voulez-vous parler de la direction du multiculturalisme ou du Secrétariat d'État lui-même?

[Texte]

Ms Montani: It is from the Multiculturalism Directorate, yes.

Mr. Paproski: How is that split between ISAP and the directorate?

Ms Montani: We got \$35,000 from Secretary of State and \$33,000 from ISAP.

Mr. Paproski: That is all I have.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Thank you.

I think all of us would like to see representation on the boards of education from the minority groups that are present in the community. But in cases where we do not have those people elected to the boards of education, would you think favourably of the idea of having possibly ex officio members from perhaps the largest minority groups in that community to attend the board meetings to advise the board members on their deliberations and decisions and to advise them as well on the intricacies of the various cultures, etc., which are present in the community and whose children go to school in that community? Is that a good idea or not?

Ms Montani: I think it is an excellent idea. I like the model Vancouver has set up. I do not know if it is still existing now, but they had an advisory committee of community members. We have recommended that to the Surrey School Board. I think it definitely needs to be done.

I was impressed—we had one meeting in Surrey this year to invite immigrant parents to come out. We are the only immigrant service agency in the area and the only real agency that communicates with non-English-speaking populations in the area. We went to a great deal of trouble to encourage parents who did not speak English to come out and we provided translation in about eleven languages. There was very significant participation, very significant interest, even among those parents who do not speak English and feel quite constrained about participating, or feel quite embarrassed about their inability to speak English or to participate publicly and also, therefore, lack confidence about whether or not they can assert themselves or say that they are not satisfied with the way their children are being instructed in English. There are other parents who are quite articulate from these various communities as well. I think we need an advisory committee to work in tandem with the board.

• 1130

Mr. Mitges: Do you have strong parent-teacher associations in Vancouver, especially in those oriented cultural areas?

Ms Montani: I have to say that Surrey, which is the largest district we are dealing with, has a very dismal participation from visible minorities and other non-English speaking groups. There are parents who are interested but have no idea how to

[Traduction]

Mme Montani: De la Direction générale du multiculturalisme.

M. Paproski: Comment cet argent est-il réparti entre le P.E.A.I. et la direction générale?

Mme Montani: Nous avons obtenu 35,000 dollars du Secrétariat d'État et 33,000 dollars du Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants.

M. Paproski: C'est tout pour moi.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: Merci.

Je crois que chacun d'entre nous voudrait que les groupes minoritaires qui existent au sein de la collectivité soient représentés auprès des conseils scolaires. Mais lorsque les représentants de ces groupes ne sont pas élus aux conseils scolaires, qu'en penseriez-vous si des membres des groupes minoritaires les plus importants y siégeaient d'office dans le but de conseiller les membres du conseil lors de leurs délibérations, sur les décisions qu'ils prennent, et sur les particularités des diverses cultures qui existent dans la communauté, leurs enfants allant à l'école dans cette collectivité? Est-ce, à votre avis, une bonne idée ou non?

Mme Montani: Je pense que c'en est une excellente. J'aime beaucoup le modèle institué par la ville de Vancouver. Je ne sais pas s'il existe toujours, mais il existait un comité consultatif regroupant des membres des groupes minoritaires. C'est ce que nous avons recommandé au conseil scolaire de Surrey, et je pense que cela s'impose.

Nous avons rencontré cette année, à Surrey, les parents immigrants, et cela m'a beaucoup impressionnée. Nous sommes le seul organisme de services aux immigrants dans la région et le seul véritable organisme qui communique avec les non-anglophones dans la région. Nous avons remué ciel et terre pour encourager ceux qui ne parlaient pas anglais à venir assister à cette réunion et nous avons offert des services de traduction en onze langues environ. Les parents sont venus nombreux, ils ont manifesté un certain intérêt, même ceux qui ne parlaient pas anglais et qui se sentaient gênés d'être là, de ne pas pouvoir parler anglais ou de ne pas pouvoir participer publiquement, et qui, par conséquent, ne savent pas s'ils doivent s'affirmer ou non, ou manifester leur mécontentement à propos de la façon dont on enseigne l'anglais à leurs enfants. Par ailleurs, d'autres parents originaires de ces diverses communautés s'expriment très bien. Je pense que nous avons besoin d'un comité consultatif qui travaillerait en collaboration avec le conseil scolaire.

M. Mitges: Existe-t-il des associations de parents-enseignants importantes à Vancouver, en particulier dans ces communautés culturelles?

Mme Montani: Je dois dire que Surrey, qui est le secteur le plus important que nous desservons, compte une très faible participation de la part des minorités visibles et d'autres groupes non anglophones. Certains parents s'y intéressent,

[Text]

reach out to immigrant parents and there are others who are not particularly interested. I guess it never occurred to them. For instance, the school in which our office is based has a very large Indian population around it, a new Canadian population, and there are no Indo-Canadian parents sitting on the parents council. They do not come regularly to meetings. There is a whole element of fear about coming. They do not feel particularly welcome. So there is a lot of work to be done there.

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: Mr. McCauley.

Mr. McCauley: This is an excellent brief. It is well researched and well documented, and you deserve the highest praise. It is very well done.

I am very disturbed by the survey that you did in the school system. Some of the comments that you have shared with us in your brief are well, appalling.

Ms Montani: We try to make it a priority to address, because we are aware of those kinds of attitudes being present amongst school populations, and the kind of things they say. We know the attitudes that are present among parents and other community members, and because we deal with racial incidents, and we handle complaints of discrimination and harassment regularly, we have tried, in our dealings with the institutions, such as school systems, to make the point that it is a priority for us that the protection of immigrant rights be first and foremost. We work with them and other people will work with them in the long term on changing attitudes. These kind of hard core comments are going to be difficult to change though, but it seems to us that is sometimes secondary because we deal with the daily distress of students who have to face other students who make comments to them regularly on a daily basis. Going to school is sometimes hellish for them, so we try to stress when we are talking to teachers and principals and board members and whoever, that the priority for us is protecting those children and other community members rights first and foremost. That is why sometimes we stress institutional change as the long-term answer. In the more immediate we are looking at school board policies and guidelines that sanction tactless behaviour, and let racists know that they have anti-social behaviours that are not allowed and not accepted by others and will not be supported. Then we work on changing attitudes of those who are ignorant and those who are racist as well, but it seems to us that the most urgent concern is protecting the rights of minorities.

Mr. McCauley: It is a massive problem though, is it not? As you point out text books that use Waspish names, for example, things you really do not think of, but how does one child who is a member of a visible minority identify with the name of John or Dick or Sally.

[Translation]

mais ne savent absolument pas comment aider les parents immigrants, et d'autres ne s'y intéressent pas particulièrement. Je pense qu'ils n'y ont jamais pensé. Par exemple, l'école où est situé notre bureau compte un nombre important d'Indiens, qui sont des Néo-Canadiens, mais aucun parent indo-canadien ne siège au conseil des parents. D'autre part, ils ne viennent pas régulièrement aux réunions. Ils ont peur de venir, ils pensent qu'ils ne seraient pas particulièrement bien accueillis, et par conséquent, il reste beaucoup à faire.

M. Mitges: Merci.

Le président: Monsieur McCauley.

M. McCauley: Votre mémoire est excellent; il est bien documenté et vous méritez nos félicitations les plus vives. Il est très bien fait.

L'enquête que vous avez effectuée au sein du système scolaire m'a quelque peu troublé. Certaines observations dont vous nous avez fait part dans votre mémoire sont alarmantes.

Mme Montani: Nous pensons qu'il faut absolument aborder les problèmes de front, car nous savons que ces attitudes existent au sein des populations scolaires, et nous savons ce qui s'y dit. Nous savons quelles sont les attitudes des parents et d'autres membres de la communauté, et puisque nous essayons de résoudre les incidents de nature raciale et que nous nous occupons régulièrement des plaintes tournant autour d'actes discriminatoires ou de harcèlement, nous avons essayé, lorsque nous nous sommes entretenus avec les diverses institutions, y compris les conseils scolaires, de leur bien faire savoir que nous cherchons avant tout à protéger les droits des immigrants. Nous travaillons avec eux, et d'autres individus travailleront avec eux dans le but de changer les attitudes à long terme. Il sera cependant difficile d'empêcher les gens de faire ce genre d'observations un peu brutales, mais il nous semble que cela est parfois secondaire, car nous devons nous occuper de la détresse quotidienne d'étudiants qui doivent subir les insultes des autres étudiants régulièrement. Aller à l'école demande parfois du courage pour ces étudiants-là, et c'est pourquoi nous essayons de faire savoir aux enseignants, aux directeurs d'école, aux membres des conseils scolaires et aux intéressés que nous cherchons avant tout à protéger ces enfants et les droits des autres membres de ces communautés. C'est la raison pour laquelle nous mettons parfois l'accent sur des changements d'ordre institutionnel qui représenteraient, à notre avis, la solution à long terme. Dans l'immédiat, nous étudions les pratiques et directives des conseils scolaires qui sanctionnent un comportement sans tact et nous faisons savoir aux racistes qu'ils adoptent un comportement antisocial qui n'est ni autorisé ni accepté par d'autres, et qui ne sera pas supporté. Nous essayons ensuite de changer l'attitude des ignares et des racistes, mais il nous semble plus important de protéger les droits des minorités.

M. McCauley: Mais il s'agit d'un problème important, n'est-ce pas? Comme vous le faites remarquer, les livres de classe utilisent des noms purement anglo-saxons, ce à quoi on ne pense pas toujours, mais comment un enfant membre d'une minorité visible peut-il s'identifier aux noms de John, Dick ou Sally?

[Texte]

Ms Montani: They often change their names even because the teachers tell them their names are too hard to pronounce so they become Bobby and Sally rather than keep their original names.

Mr. McCauley: You are telling me that happens?

Ms Montani: Oh, yes, frequently. My teacher cannot pronounce my name so she calls me such and such.

Mr. McCauley: Are you making any progress? I mean, do you feel hopeful?

Ms Montani: Yes, I just came back last week from observing a day. A Surrey School Board ran a multiculturalism leadership camp for about 16 high school kids.

• 1135

It helped balance the picture a little bit for me, after hearing so often the kinds of comments that we have represented in the brief, to see a group of kids from quite a mix of backgrounds who were very committed to going back to their schools, having spent a week in this camp situation learning about the history of racism, what some of the things are they can do, brainstorming themselves on what kinds of things they could do when they get back to their schools, knowing they were probably still a minority point of view and that it would be a very up-hill struggle. But they were very committed and very idealistic and very excited about it. So it helped balance my growing cynicism, sometimes.

I also am encouraged by things like the city school board has passed a racism policy, although it is implemented very unevenly. It depends a lot on principals in a particular school and their commitment to recognizing that they have a problem in their school. That seems to me to be the major obstacle. But I am encouraged by the number of teachers who are seeking out our help in asking for guest speakers in their classrooms. It is a very small thing to send in a guest speaker and have somebody talk about Indian culture or Japanese culture, or whatever. I am not sure it has a great long-lasting effect, but at least it is encouraging to see the interest on the part of teachers who recognize their own ignorance, know that they cannot teach social studies and address those particular cultural backgrounds well, and so look for additional help.

Mr. McCauley: I want to congratulate you, specifically, for your advice and criticism of the multiculturalism singing and dancing bit, because there are still groups in the country who think that is where we should be at. Obviously, I think it is the task for this committee to move beyond that and make the multiculturalism program more effective in terms of the kinds of things you are doing, because that is where we have to go. Thank you.

Ms Montani: Thank you.

The Chairman: Mr. Ahluwalia, welcome. Might I say that Miss Montani has done an admirable job in your absence. I

[Traduction]

Mme Montani: Ils changent souvent leur nom, car les enseignants leur disent qu'ils sont trop difficiles à prononcer, et ils préfèrent alors devenir Bobby ou Sally au lieu de garder leur prénom original.

M. McCauley: Cela arrive?

Mme Montani: Oh, fréquemment. Mon professeur ne peut pas prononcer mon nom; alors, elle m'appelle un tel, ou une telle.

M. McCauley: Arrivez-vous à vos fins? Avez-vous de l'espoir?

Mme Montani: Oui; je suis revenue, la semaine dernière, d'un camp multiculturel organisé pour 16 élèves d'école secondaire par le conseil scolaire de Surrey.

Après avoir entendu tant de propos comme ceux que nous avons rapportés dans notre mémoire, l'impression qui se dégageait de cela a été quelque peu corrigée par ces jeunes étudiants de divers milieux qui étaient très décidés à retourner dans leurs écoles pour y faire quelque chose après avoir passé une semaine dans ce camp pour y apprendre l'histoire du racisme. En effet, ils voulaient faire quelque chose à leur retour à l'école, même s'ils étaient conscients de constituer encore une minorité et de devoir lutter très fort pour faire aboutir leur projet. Cependant, ils se sentaient tous très engagés, très stimulés, et ils étaient plein d'idéal. Cela a donc réussi à neutraliser quelque peu notre cynisme croissant.

Je suis également encouragée par le fait que le conseil scolaire de la ville ait adopté une politique relative au racisme, bien qu'elle soit mise en oeuvre de façon très variable. Cela dépend beaucoup des directeurs d'école, du fait qu'ils reconnaissent l'existence d'un tel problème dans leur école. Or, c'est cela qui semble le principal obstacle. Je suis toutefois encouragée par le nombre d'enseignants qui demandent notre aide et qu'on leur fournisse des conférenciers pour leurs classes. Ce n'est pas grand-chose que d'envoyer un conférencier parler de la culture indienne ou japonaise, ou autre, dans une classe. Je ne suis pas certaine que cela puisse avoir des répercussions à long terme, mais il est encourageant de voir que les enseignants s'intéressent au sujet, tout en se rendant compte de leur propre ignorance, ce qui les pousse à demander de l'aide, étant donné qu'ils ne peuvent parler de ces divers milieux culturels, ni enseigner des données sociologiques à cet égard.

M. McCauley: Je tiens à vous féliciter tout spécialement au sujet des propos et des critiques que vous avez tenus à l'endroit du multiculturalisme conçu comme de la danse et du chant, parce qu'il y a encore des groupes qui s'imaginent que c'est ce qu'il devrait être. Il est incontestable que notre Comité doit aller au delà de cela et rendre les programmes relatifs au multiculturalisme plus efficaces par rapport aux choses que vous effectuez vous-mêmes, car c'est dans cette direction-là qu'il faut s'orienter. Merci.

Mme Montani: Merci.

Le président: Monsieur Ahluwalia, je vous souhaite la bienvenue. J'aimerais préciser qu'en votre absence, M^{lle}

[Text]

understand you had some difficulty getting here this morning. She has done an admirable job of exposing the brief, responding to our questions. I feel I should afford you the opportunity, should you wish it, to say a few words to us. I have reached the end of my questioner's list, and I want to join my committee, all of which members have expressed their appreciation for the brief. It was admirably done.

Mr. Joginder Ahluwalia (President, The Surrey Delta Immigrant Services Society): First of all, my apologies for being late, something unavoidable happened. And secondly, I personally would like to thank you and your committee for allowing us to be here today, even though we sent you this brief at short notice. We were late in sending this brief. It gave me great pleasure to hear that you liked some of our ideas out of that brief, and Miss Montani has hopefully filled you in on some of those ideas.

I could add some things, if you will allow me, with my personal experience in the community learning as an East Indian and having of this natural sign board on my head of the kind of difficulties or experiences I have been through in the last 13 years of my stay in Canada. We heard lots of stories, some things I personally did not believe in the beginning, but when it happens to you, it is like, as they say, the wearer of the shoe knows where the shoe pinches, and believe me, it really pinches. That is what encouraged me to take a more active part in community affairs, and that is why I am here today.

Shall I explain a few things?

The Chairman: We have a few moments, and recognizing you have come some distance, I would not want to have you walk in only to invite you to leave. I certainly want to give you a few moments.

Mr. Ahluwalia: Thank you.

Briefly, I came here in 1970, and I came here as I am today. I did not clean shave myself, even though the pressures were very high. Often on the streets we come across slurs, finger showings, these kinds of problems. It was all right when I was single; I was not too concerned, even though inside my mind I was. But then I bring a wife from India who wears a sari... very well educated, master of education, and she is a qualified teacher in B.C., but that does not help. But how intelligent you are or whether you are an educated or uneducated person does not show outwardly. The same thing happened with her a few times.

• 1140

Now we have two children, and I would like to continue my tradition. I said they should wear the turban as I did as long as they are not able to make their own decisions. Once they are able to make their own decisions, fine. If they want to shave off tomorrow, that is up to them.

[Translation]

Montani s'est admirablement bien acquittée de ses responsabilités. Je crois savoir que vous avez eu de la difficulté à arriver ici ce matin. Elle a donc fait un excellent exposé du mémoire et répondu à nos questions. Cependant, si vous le désirez, j'aimerais que vous vous exprimiez aussi. J'ai épuisé la liste des personnes inscrites pour la période des questions; je tiens donc à m'exprimer au nom du Comité pour vous dire à quel point nous avons apprécié le mémoire. Il a été admirablement bien présenté.

M. Joginder Ahluwalia (président, The Surrey Delta Immigrant Services Society): D'abord, je m'excuse d'être en retard; cela a été causé par des circonstances indépendantes de ma volonté. En second lieu, j'aimerais vous remercier, vous et votre Comité, de nous avoir permis de venir ici aujourd'hui, même si nous vous avons envoyé notre mémoire à la dernière minute. Je suis très heureux de vous entendre dire que vous avez aimé certaines de nos idées; j'espère d'ailleurs que M^{lle} Montani vous a donné de plus amples détails sur certaines d'entre elles.

Si vous le permettez, j'aimerais ajouter quelque chose, fort de mon expérience personnelle au sein du milieu indien et du fait que je porte un signe distinctif sur ma tête, qui témoigne des difficultés ou des expériences que j'ai connues au cours des 13 années qu'a duré mon séjour au Canada. Nous avons entendu beaucoup d'histoires—certaines, même, que je ne croyais pas—mais quand c'est à soi-même que cela arrive, on sait vraiment ce que c'est que de ressentir ces difficultés, qui sont fort réelles. C'est ce genre de chose qui m'a incité à participer davantage aux affaires communautaires, et c'est ce qui explique ma présence ici aujourd'hui.

Puis-je vous expliquer quelques aspects?

Le président: Étant donné que vous venez d'assez loin et qu'il nous reste quelques instants, je vais certainement vous permettre de vous exprimer; je ne veux pas devoir vous enjoindre de cesser de parler.

M. Ahluwalia: Merci.

Brièvement; je suis arrivé ici en 1970, et j'étais alors ce dont j'ai l'air aujourd'hui. Je ne me rasais pas de près, même si je subissais de très fortes pressions pour le faire. Souvent, dans la rue, on nous montre du doigt, on nous dit des gros mots, enfin, ce genre de choses. Quand j'étais célibataire, cela allait; je ne m'en préoccupais pas outre mesure, même si, en mon for intérieur, j'enregistrais tout cela. Cependant, j'ai ensuite fait venir ma femme de l'Inde; elle porte le sari. Or, même si elle est très instruite, détient une maîtrise en éducation et enseigne dans les écoles de la Colombie-Britannique, cela n'aide pas. L'intelligence, l'instruction ou l'absence d'instruction, cela ne paraît pas. Elle a donc connu le même genre d'expérience que moi à quelques reprises.

À présent, nous avons deux enfants, et j'aimerais maintenir mes traditions. Je leur ai donc dit de porter le turban comme je le fais, aussi longtemps qu'ils ne sont pas assez vieux pour prendre leurs propres décisions. Une fois qu'ils seront en

[Texte]

Now, the older son goes to school in grade 2 and wears a little turban, and the younger one is still at home. Now, my wife went to the teacher and told her why he is wearing a turban, so we wanted to avoid kids' giving him a hard time in the school. Just as Ms Montani mentioned, the teachers do have difficulty in pronouncing the last name. Of course my last name is difficult to pronounce, Ahluwalia. But if we come from India, it is as difficult for me to pronounce McDonald, McPherson or McMurphy.

Mr. Paproski: How about Paproski?

Mr. Ahluwalia: That is pretty close. So it is the will or the attitude you take. Somebody suggested: Your first name is Joginder; we will call you Joe. I said: As a friend, you might call me anything; it does not matter to me, but I think I would prefer that you call me Joginder. What is so difficult about calling me by my first name, Joginder?

So that is just an example. You go in the car, and guys come alongside you and honk the horn. You look at that side—maybe you think some friend is inviting your attention—and then you see some funny signs. You are just minding your own business. We are living in the Surrey-Delta community where there are quite a few East Indians, and I personally feel public awareness is the main thing.

Many people to whom I have talked in the course of my business, all contacts, are not aware. They do not even know the word "Hindu", what it means, which we are often called. I cannot put more emphasis on public awareness through the schools, as Ms Montani might have already mentioned to you. I think this kind of name calling should be banned totally, made illegal and punishable.

For example, there used to be an untouchable class in India, and if you even touched them, you thought you had done some very great sin. You had to go and have holy water again and all those rituals. Today in India, if you call an untouchable an untouchable you can go to jail for six months. Untouchables come into the same restaurant, have a glass of water in the same glass which I can have. Now, the government is taking a very serious look at that problem, and believe me, they are quickly being very successful.

Why cannot we have something here? I am not saying for myself. There are Polish jokes; there are other slangs and jokes, but I think basically this is wrong. We should not be treated like that just because we wear a turban or are darker. Even if I had a clean shave, I still would be East Indian. So why can I not be accepted the way I am? If I do something

[Traduction]

mesure de faire leur choix, alors très bien. Alors s'ils veulent se raser, il n'en tiendra qu'à eux.

Mon fils aîné est en deuxième année et il porte un petit turban, alors que le plus jeune est encore à la maison. Ma femme allait voir l'institutrice afin de lui expliquer pourquoi notre fils portait un turban, cela afin d'éviter qu'il ait des problèmes avec ses camarades d'école. Comme l'a précisé M^{me} Montani, les enseignants ont de la difficulté à prononcer notre nom. Bien entendu, mon nom, Ahluwalia, est difficile à prononcer. Toutefois, pour nous qui venons de l'Inde, il est tout aussi difficile de bien prononcer McDonald, McPherson ou McMurphy.

M. Paproski: Et Paproski?

M. Ahluwalia: Paproski se rapproche assez de nos noms. Cela dépend donc de l'attitude que l'on prend, ou encore de notre bonne volonté. Quelqu'un a dit qu'étant donné que mon prénom était Joginder, on allait m'appelait Joe. J'ai alors répondu: On peut bien m'appeler n'importe quoi lorsqu'on est un ami, cela ne me dérange pas, mais je préférerais tout de même me faire appeler Joginder. Qu'y a-t-il de si difficile à prononcer mon prénom, Joginder?

Ce n'était qu'un exemple parmi d'autres. Ainsi par exemple, lorsqu'on est en voiture, des gens se rapprochent de notre voiture. On se tourne vers la source du bruit en pensant qu'un ami essaie probablement d'attirer notre attention, et on voit alors des gens qui font de drôles de signes. Or, on s'occupait simplement de ses propres affaires. Nous vivons dans la collectivité de Surrey—Delta, où il y a beaucoup d'Indiens, et à mon avis, c'est la sensibilisation du public qui est le principal objectif avisé.

Bon nombre des personnes avec lesquelles j'ai eu des contacts dans le cadre de mes activités professionnelles ne sont pas sensibilisées. Elles ignorent même le sens du terme «Hindou», ce qu'il signifie, car c'est souvent celui qu'on utilise pour nous désigner. Par ailleurs, on n'insistera jamais assez sur l'importance de la sensibilisation du public par le truchement des écoles, mais M^{me} Montani vous en a peut-être déjà parlé. Enfin, ce genre d'injures verbales devraient être tout à fait interdites, rendues illégales et sanctionnées par une punition conséquente.

Par exemple, il y avait une classe d'intouchables autrefois en Inde, et de les toucher seulement était considéré comme un grand péché. On devait se purifier dans l'eau sacrée et se plier à toutes sortes de rituels. Or, aujourd'hui, en Inde, si on traite un intouchable d'intouchable, on risque d'être emprisonné pendant six mois. En effet, à présent, les intouchables viennent dans les mêmes restaurants, boivent de l'eau dans le même verre que celui dont j'ai pu me servir. Le gouvernement s'est donc sérieusement occupé du problème, et croyez-moi, il est en train d'obtenir de grands succès rapidement.

Pourquoi ne pouvons-nous avoir quelque chose ici? Je ne pense pas qu'à mon propre groupe ici. Il y a en effet des plaisanteries contre les Polonais, il y a d'autres propos et farces, mais je crois que cela est répréhensible. Nous ne devrions pas être traités de cette façon tout simplement parce que nous portons un turban ou avons la peau plus foncée.

[Text]

wrong, whether I am East Indian, German or Italian, that is what people should be concerned about.

So I think I can briefly emphasize more public awareness and the government can play a better role, I think, through social agencies. We are the people working hard, making people aware through the school systems. I think those agencies should be funded—and better funded, I should add—so we can do a better job, and the government should take more active part in this. The police forces should be advised and educated; other employers should be educated and advised of the government policies, and government should deal very strictly with anybody who is not following their instructions.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Ahluwalia.

Ms Montani: I have just one footnote on the question of funding, hearing that it was discussed by the previous speakers. I would like the committee to be aware of a particular squeeze we find ourselves in, being funded by two federal departments. It has already been brought up by the previous speaker that we always have to come up with a new project in order to get funded that year.

I would like to address the question of core funding. For instance, the Secretary of State, through the Multiculturalism Directorate, pays us to run a volunteer program, and what that means to the Secretary of State changes year by year. One year they say to recruit volunteers for involvement with immigrants, people from the majority community working with minorities communities, etc. We do that and we get them teaching citizenship classes, and there are volunteers who teach English and all kinds of involvement.

Then the next year, it is: Well, we do not want to pay for citizenship classes; that is another department now, under which we do not get any funding, so we do not want to pay for it. So I have a program of citizenship volunteers sitting there. This time we want to pay for leadership. So I find myself getting into these silly semantic arguments, arguing that in fact our citizenship volunteers are from minority communities and so they are showing leadership in their communities—will you accept that? I find it ridiculous to be having those arguments with the people who fund us.

[Translation]

Même si je me rasais, je resterais tout de même un Indien. En conséquence, pourquoi ne peut-on m'accepter comme je suis? Ce qui compte, c'est si je commets quelque chose de reprehensible, non le fait que je sois Indien, Allemand ou Italien.

J'aimerais donc brièvement insister sur le fait qu'il faut sensibiliser davantage le public et amener le gouvernement à jouer un rôle plus actif, ce par l'entremise d'organismes sociaux. Pour le moment, c'est nous qui travaillons fort, c'est nous qui essayons d'éveiller les gens par le truchement du réseau scolaire. Je crois donc que ces organismes devraient être financés, mieux financés, je devrais dire, afin que nous puissions faire un meilleur travail, et le gouvernement devrait également prendre une part plus active à ce processus. Ainsi par exemple, on devrait conseiller et éduquer les forces policières; la même chose devrait se faire à l'endroit d'autres employeurs, c'est-à-dire qu'on devrait les renseigner au sujet des politiques gouvernementales, et le gouvernement devrait se comporter de façon très ferme avec quiconque ne respecte pas ses directives.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Ahluwalia.

Mme Montani: J'ai quelque chose à ajouter au sujet du financement étant donné que d'autres témoins en ont parlé. J'aimerais que le Comité soit conscient des problèmes financiers assez aigus avec lesquels nous sommes aux prises, pour ce qui est du financement nous provenant de deux ministères fédéraux. Un autre témoin a déjà mentionné le fait que chaque année, nous devons présenter un nouveau projet afin d'obtenir un renouvellement du financement.

J'aimerais plus particulièrement m'arrêter au financement de base. Le Secrétariat d'État, par l'entremise de sa Direction du multiculturalisme, nous accorde une subvention destinée à administrer un programme de bénévolat, et la définition d'un tel programme change d'une année à l'autre aux yeux du ministère. Une année, on nous dit de recruter des bénévoles afin qu'ils travaillent auprès des immigrants, des gens de la majorité afin qu'ils travaillent auprès des minorités, etc. Nous nous conformons à cette directive puis faisons en sorte que ces bénévoles enseignent ce qu'est un citoyen canadien, et il y a des bénévoles enseignant également l'anglais et toutes sortes d'autres sujets.

L'année suivante cependant, on nous dit qu'on ne devait plus subventionner des cours de citoyenneté, que cela relève d'un autre ministère, dont le Secrétariat d'État ne peut obtenir de l'argent, et donc qu'il ne veut plus subventionner notre activité. En conséquence, les bénévoles recrutés pour ce programme ne font rien. Cette fois-ci, nous voulons les payer pour le leadership dont ils ont fait preuve. Je me trouve donc entraînée dans de stupides discussions de sémantique, à invoquer l'argument que nos bénévoles de la citoyenneté sont issus, en fait, des minorités, et font preuve d'initiative et de responsabilité. Est-ce que cela vous paraît acceptable? Il me semble ridicule d'avoir à plaider ainsi auprès de ceux qui nous accordent des subventions.

[Texte]

[Traduction]

• 1145

The other concern is that we have a deficit this year; our agency may have to close its doors before the end of its fiscal year if we do not find additional funds. We are doing benefits and all those kinds of things. But when we wrote to the Minister for Multiculturalism, asking for help, because we understood that the Multiculturalism Directorate had its funds nearly doubled this year, we were told at the local level that we could not presume to benefit from that when we asked for an inflationary increase over what we had received the year before.

The staff took no salary increases, etc. We have really tried restraint at the local level; we are cutting back on volunteer programs in fact because we cannot afford to run them, which seems to defeat the purpose of the funding. We were told in a response from Mr. Collette that he did not want to pay for core funding. Perhaps that misunderstanding arose out of a letter we had written in which we had used the words that our "core services" were in danger of disappearing". He said that they funded us for a volunteer program and not for core services.

What I would like the committee to look at, if it is in your mandate, is whether or not... We do a lot of anti-racist activities through our volunteer program, through our direct services. We do victim advocacy and we do educational things—but that is another part of funding—and we are funded for a volunteer program; I am not sure what its parameters are; they change. So we often feel like... We know we are doing very valuable work; we know we are doing urgently needed work, and yet everybody is going like this: They pay for it; they pay for it. We do not pay for administration. We want to pay for volunteer. We want cracker-jack bookkeeping and we want cracker-jack administration, but we do not want to pay for it. So it is a real problem for us at the local level.

The Chairman: Ms Montani, I get the distinct impression that you are becoming the victims of that word that we hear in Ottawa all the time, called "accountability" which is being shoved down our collective throats by the Auditor General, not because it is not necessary, but sometimes one gets a little concerned that you can do accounting for accountability's sake, and forget why you are there to deliver a service. You make the point well.

Mr. McCauley: Mr. Chairman, just before our witnesses leave, I do not want to interrupt you...

The Chairman: You have done it.

Mr. McCauley: I just want to reiterate my criticism of the Vancouver media. We have heard an excellent brief from our

Mais l'autre souci, c'est que nous sommes en déficit cette année; si nous ne trouvons pas de crédits supplémentaires, notre organisme pourrait avoir à fermer ses portes avant la fin de l'exercice financier. Nous avons une marge de profit, et notre gestion est satisfaisante, mais lorsque nous avons demandé de l'aide au ministre du Multiculturalisme, après avoir appris que les crédits accordés à la Direction du multiculturalisme avaient presque doublé cette année, on nous a répondu au bureau local que nous ne devions pas nous attendre à en bénéficier, bien que nous n'ayons demandé qu'une augmentation pour compenser l'inflation.

C'est ainsi, entre autres, que le personnel n'a pas reçu d'augmentation. Nous avons fait tout ce qui était en notre pouvoir, au niveau local, pour restreindre les dépenses et nous réduisons même fortement les programmes de bénévoles, parce que nous n'en n'avons plus les moyens, ce qui semble aller à l'encontre de l'objectif du financement. M. Collette nous a même fait savoir qu'il ne voulait pas payer pour le financement de base. Ce malentendu est peut-être dû à une lettre que nous lui avons adressée, dans laquelle nous disons textuellement que nos «services de base étaient en danger de disparition». Il nous a répondu qu'on nous accordait des crédits pour un programme de bénévoles, et non pour les services de base.

Ce que je voudrais demander au Comité d'examiner, si cela relève de votre mandat, c'est si... Dans le cas de notre programme de bénévoles, nous avons, par nos services directs, de nombreuses activités antiracistes. Nous avons un programme de défense des victimes, et nous menons une action pédagogique—mais ceci est imputé sur un autre programme—et nous recevons des subventions pour un programme de bénévoles; je ne sais toutefois pas au juste quels en sont les critères, ils semblent changer. Il nous semble donc souvent que—nous savons que nous menons une action très utile, que nous faisons un travail dont le besoin est impérieux, et chacun pourtant nous dit: On vous paie pour cela, on vous paie pour cela. Nous ne payons pas pour l'administration de ces projets; nous voulons payer pour les programmes de bénévoles. Nous voulons avoir une comptabilité et une administration de première classe, mais nous ne voulons pas avoir à payer pour cela. Au niveau local, nous connaissons donc des difficultés réelles.

Le président: Madame Montani, j'ai nettement l'impression que vous devenez les victimes de ce mot dont on nous rebat les oreilles, ce fameux mot «responsabilité redditionnelle» dont nous gave le Vérificateur général, non pas que ce ne soit nécessaire, mais on en arrive parfois à se demander si la comptabilité ne devient pas envahissante, au point qu'on en oublie pourquoi le service a été créé. Vous en semblez une excellente illustration.

M. McCauley: Monsieur le président, je ne voudrais pas vous interrompre, mais avant que nos témoins ne nous quittent...

Le président: Mais vous m'avez interrompu.

M. McCauley: Je voudrais répéter ce que j'ai dit à l'encontre des media de Vancouver. Le mémoire que nous ont présenté

[Text]

witnesses. We have had excellent briefs all morning. I know there is labour strife in B.C., but I just cannot believe that all the reporters—and I want to pay tribute to *The Vancouver Sun* who is here—all the media are so concentrated on this problem that they cannot be here to cover these very important deliberations. I find it disgusting, appalling, and I am moved to think that the media is racist.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Once again, on behalf of the committee, let me thank you for having come to us this morning. The positions that you have taken echo in some ways much of the evidence that we have heard to date. I think, in addition to that, you have brought us some new information that will be helpful to us, and for that I wish to thank you, on behalf of the committee, very much.

• 1150

The Chairman: Mr. Miner, as president of the association, I will assume for the moment that you may be the lead speaker. I would ask you to introduce your colleagues at table and to deal specifically this morning, if you will, not only with those areas that I know will be of general interest to the committee, but specifically with the police program and model which already has attracted the attention of the committee and which we would like to see in some considerable detail.

Mr. Michael Miner (President, International Briefing Associates Inc.): All right. Today we have brought with us three other people. I would like very briefly just for a moment to introduce them; then I will be making a three-minute commentary, and each of the other three speakers will also make a three-minute commentary. At that point we will be open for questions, so you can ask us the specifics you would like to deal with.

I would just say, first of all, the information you have in front of you is a specific example of the initial brief we sent to you. So there is a six-page report in addition to my prepared comments.

With me are Dr. Judith Mastai; Inspector David Athans of the Vancouver Police Department; and former police chief in Vancouver, Don Winterton, who has his own consulting company and is working with us on this particular project.

I will simply read the two pages which you have in front of you and then pass it to Dr. Mastai.

Mr. Chairman and members of the committee, IBA is a Canadian company pioneering in the application of modern research and training technologies to intercultural human relations. IBA includes consultants specializing in the research and implementation of intercultural training programs for a wide range of public and private sector clients.

IBA utilizes face-to-face interaction between minorities and target audiences as a critical ingredient in the training and preparation of Canadians for overseas assignments. I might

[Translation]

ces témoins, ainsi d'ailleurs que tous les mémoires de ce matin, était excellent. Je sais qu'il y a des grèves en Colombie-Britannique, mais j'ai peine à croire—et en passant, permettez-moi de tirer mon chapeau aux journalistes du *Vancouver Sun*, ici présents—que tous les journalistes sont si préoccupés par cette question qu'ils ne peuvent assister à ces importantes discussions. J'en suis indigné et horrifié, et cela m'amène à penser que les media sont racistes.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

Au nom du Comité, je voudrais vous remercier de nouveau d'avoir bien voulu venir ce matin. Les opinions que vous avez exprimées reprennent beaucoup des thèmes que nous avons déjà entendus mais vous nous avez, en outre, apporté une information nouvelle qui nous sera utile, et au nom de nous tous, je vous en remercie de tout coeur.

Le président: Vous êtes le président de l'association, monsieur Miner, et j'en conclus que vous parlerez sans doute au nom de vos collègues. Je voudrais vous demander de les présenter et de nous parler ce matin non seulement des questions qui intéressent, d'une façon générale, le Comité, mais plus précisément de ce programme à l'intention de la police, qui doit servir de modèle, dont on nous a déjà parlé mais sur lequel nous voudrions en savoir bien davantage.

M. Michael Miner (président, International Briefing Associates Inc.): Certainement. Nous avons amené aujourd'hui trois autres personnes et je voudrais prendre quelques instants pour vous les présenter; je ferai alors un commentaire qui me prendra trois minutes, et chacune des personnes qui m'accompagnent en fera autant. Nous pourrions alors répondre à vos questions, et vous pourrez nous demander plus amples détails.

Permettez-moi tout d'abord de vous faire remarquer que l'information qui vous a été remise illustre le premier mémoire que nous vous avons envoyé. Il y a donc un rapport de six pages à l'appui des commentaires que j'ai préparés.

Je suis venu accompagné de M^{me} Judith Mastai, de l'inspecteur David Athans, du Commissariat de police de Vancouver, et de Don Winterton, ancien chef de la police de Vancouver, qui a son propre bureau de consultation et qui collabore avec nous pour ce projet.

Je vous lirai simplement le texte de deux pages qui vous a été remis, et donnerai ensuite la parole à M^{me} Mastai.

Monsieur le président, membres du comité, IBA est une société canadienne qui s'est lancée dans l'application de la recherche de pointe et des technologies de la formation aux relations interculturelles. IBA bénéficie de la collaboration de conseillers qui se spécialisent dans la recherche et la mise en oeuvre de programmes interculturels d'entraînement destinés à un grand nombre de clients des secteurs public et privé.

Pour former et préparer du personnel canadien aux missions à l'étranger, IBA utilise comme élément principal la mise en contact des minorités et du public-cible; cet élément s'applique

[Texte]

add that is particularly with the Canadian International Development Agency. IBA employs a large number of language teachers and intercultural trainers from ethnic minorities in our international briefing programs.

Today, we wish to focus your attention on one example of our consultative approach in interactive intercultural training. For this approach to work, there must be support from government, minorities and the senior management of the target organization. In addition, genuine consultation must take place among members of the target organization and members to ensure that their contributions are part of each step in the development and implementation of the intercultural training.

The project upon which we will focus today is the Police-Intercultural Education Pilot Program, which will begin implementation in Ottawa and Vancouver in January 1984. A description of the project follows on the attached pages. In summary, the program consists of one day's training for senior police officials, "roll call" training for all police officers, and a three-day interactive training program in which 14 to 16 police officers participate with seven to eight minority members. This is all within a ratio of 2 to 1, I might add. This interactive training program will be delivered three times as part of the pilot. It will take three years to train all members of the Ottawa and Vancouver Police Departments.

We hope this model can be adapted for use with other organizations and/or government agencies which serve minorities as part of their mandate. The key to the potential success of the program is face-to-face interaction between members of the organization—i.e., the police in this case—and minorities, focusing on cases which concern them both on a day-to-day basis.

The fact that the pilot program is funded by the federal government through the Ministry of Multiculturalism, has provincial government involvement through the B.C. Justice Institute and is fully supported by both municipal governments, both police departments and minority communities is an example of multi-level co-operation in attempting to face issues of police-minority conflict. This project can only be considered to have achieved its goal when the two target police departments continue implementation of the training program and when other police departments and minorities are able to adapt this model for their use.

Therefore, a step-by-step process guide describing how this program can be implemented in other Canadian communities will form part of the final project package. Following completion of the pilot testing in Vancouver and Ottawa in April 1984, the results of the independent evaluation of the project will be made available to all police departments in Canada through the Canadian Association of Chiefs of Police.

I would just like to add one other comment that two members of the national advisory committee have been here in the last few days. Dr. Harish Jain is one of your researchers working with you, and Mr. Aziz Khaki, who presented

[Traduction]

particulièrement dans le cadre de l'ACDI. Dans nos programmes d'instruction internationaux, IBA fait appel à un grand nombre de professeurs de langues et de moniteurs interculturels issus des minorités ethniques.

Nous voudrions aujourd'hui porter à votre attention un exemple précis de la façon dont nous abordons cette formation interculturelle basée sur la dynamique de l'échange. Mais pour adopter cette méthode, il faut la coopération du gouvernement, des minorités et des cadres de l'organisation visée. En outre, les membres de cette dernière et les minorités doivent se concerter afin de marquer de leur apport chaque étape de l'élaboration et de la mise en oeuvre de la formation interculturelle.

Le projet pour lequel je demande aujourd'hui votre attention est le Programme-pilote interculturel pour la formation des agents de police, qui sera mis en place à Ottawa et à Vancouver en janvier 1984. Vous trouverez la description de ce projet dans les pages en annexe. Il comporte, en résumé, une journée de formation pour les cadres de la police, une formation du genre «briefing» pour tous les agents de police et un programme de formation interactif d'une durée de trois jours, au cours duquel 14 à 16 agents de police rencontrent 7 à 8 membres des minorités. C'est donc une proportion de 2 à 1, vous ferais-je remarquer. Ce programme de formation interactif sera répété trois fois dans le cadre du projet-pilote. Il faudra trois ans pour assurer la formation de tout le personnel de la police d'Ottawa et de Vancouver.

Nous espérons que ce modèle servira, avec les adaptations nécessaires, à d'autres organisations et organismes gouvernementaux qui ont affaire aux minorités dans le cadre de leur mandat. Son succès repose sur une interaction en face à face entre les membres de l'organisation—la police en l'occurrence—et les minorités, en choisissant des situations qui peuvent se présenter dans leur travail journalier.

Ce programme-pilote, financé par le gouvernement fédéral par l'intermédiaire du ministère du Multiculturalisme, bénéficie également de l'appui de l'Institut de la justice de la Colombie-Britannique, du soutien total de l'administration des deux municipalités, les deux services de police, et des collectivités minoritaires, ce qui constitue un exemple de coopération de plusieurs instances pour désamorcer les conflits qui pourraient se présenter entre la police et les minorités. Le projet n'aura atteint son objectif que lorsque les deux services de police visés adopteront ce programme de façon permanente et qu'il sera étendu à d'autres services de police et minorités.

C'est pourquoi le projet définitif comportera une série d'instructions précises sur la façon d'adapter ce programme à d'autres collectivités canadiennes. Lorsque les essais du projet-pilote auront été complétés à Vancouver et à Ottawa, soit en avril 1984, les résultats de l'évaluation qui sera faite par une instance indépendante seront communiqués à tous les services de police du Canada, par l'entremise de l'Association canadienne des chefs de police.

Je voudrais simplement faire une dernière observation: deux membres du Comité consultatif national sont venus ici au cours des dernières journées: M. Harish Jain est l'un des documentalistes qui collaborent avec vous, et M. Aziz Khaki,

[Text]

yesterday, is the person who is co-ordinating the work here in Vancouver. One other person who is also here is Mr. Ricardo Smith, from the Multiculturalism Directorate. He can also answer questions, because he is the project officer, responsible for the project.

• 1155

Dr. Mastai.

Dr. Judith Mastai (Director of Research, International Briefing Associates Inc.): Mr. Chairman and members of the committee, Michael has told you a little about International Briefing Associates in general and our international work and the police project. I would like to take a few minutes to tell you a bit about our work at the local level here in Vancouver.

Before joining IBA earlier this year, I developed the Ethnic Relations Program in the Department of Continuing Studies at Simon Fraser University. I spent four years there. One of the focal points of that program was professional development on cross-cultural topics for professionals in the human services. That would include people such as teachers, social workers, counsellors and health professionals.

As a result of the initiatives on the part of the Mayor's Special Committee on Race Relations in the City of Vancouver, and also the Race Relations Committee of the Vancouver School Board, IBA is currently involved in the development and delivery of a number of other programs here in Vancouver. You will hear more about the police project at the local level from Inspector Athans and a bit more, of course, from Mr. Winterton. We are also involved in a series of one-day training workshops for senior administrators in the Vancouver Health Department and in developing a unique project in race relations for school-based communities, using techniques of theatre in education. This latter project is based on a highly successful program for child sexual abuse prevention, which has already been running in Vancouver schools for two years. Rather than simply raising awareness, this project will involve school staff, parents and children in developing strategies to foster positive race relations in their own communities, using an interactive model similar to what has been described and about which you will hear further in connection with the police project.

Of course I would welcome any questions you have about any of the other programs we do, especially here in Vancouver.

Thank you.

Mr. D. Winterton (International Briefing Associates): Mr. Chairman and members of the committee, my particular interest is the police community, the Canadian police community at the national level. The reason for that interest is that I spent 30 years of my life as a policeman in the City of Vancouver, the last seven as Chief of Police here in the City of

[Translation]

qui s'est présenté hier devant vous, est le coordonnateur du projet à Vancouver. Nous avons également parmi nous M. Ricardo Smith, qui vient de la Direction du multiculturalisme. C'est lui le directeur du projet, il en est responsable et il peut donc répondre à vos questions.

Madame Mastai.

Mme Judith Mastai (directeur de recherche, International Briefing Associates Inc.): Monsieur le président, membres du Comité, Michael vous a parlé d'une façon générale de l'*International Briefing Associates*, de nos travaux sur le plan international et du projet de la police. Je voudrais vous demander quelques minutes pour vous parler de ce que nous faisons ici, à Vancouver.

J'ai commencé à travailler pour IBA au début de cette année, mais auparavant, j'avais mis au point un programme de relations ethniques pour l'Institut d'études permanentes de l'Université Simon Fraser, où j'ai passé quatre années. Ce programme visait essentiellement à assurer à ceux dont la profession porte sur les relations humaines, enseignants, travailleurs sociaux, conseillers et personnel paramédical, un supplément de formation sur les relations interculturelles.

Sur l'instigation du Comité spécial sur les relations raciales, du maire de la ville de Vancouver, ainsi que du comité des relations raciales du Conseil scolaire de Vancouver, IBA est actuellement chargée de l'élaboration et de la mise en place de plusieurs autres programmes dans la ville de Vancouver. L'inspecteur Athans ainsi que, bien entendu, M. Winterton, vous en diront un peu plus long sur le projet destiné à la police, tel qu'il se présente au niveau local. Nous organisons également une série d'ateliers de formation d'une journée destinés aux cadres de l'administration du ministère de la Santé de Vancouver, et nous travaillons également à un projet unique sur les relations raciales destiné aux écoles, en faisant appel à des méthodes pédagogiques propres à l'art dramatique. Ce dernier projet s'inspire d'un programme de prévention des sévices sexuels exercés sur des enfants, programme qui a connu un vif succès, et qui existe depuis deux ans dans les écoles de Vancouver. Ce programme ne se contente pas de sensibiliser les gens à la question, mais il demandera la collaboration du personnel enseignant, des parents et des enfants pour mettre au point des méthodes destinées à améliorer les relations raciales dans leurs propres collectivités, à partir d'un modèle d'interaction semblable à celui qui a été décrit et dont vous entendrez encore parler à propos du projet de la police.

Si vous avez des questions à me poser sur ce programme ou sur n'importe lequel des autres programmes que nous avons mis en place à Vancouver, je serai heureuse d'y répondre.

Je vous remercie.

M. D. Winterton (International Briefing Associates): Monsieur le président, membres du Comité, mon travail porte sur les milieux de la police au niveau national. Si je m'intéresse tout particulièrement à cette question, c'est que j'ai passé 30 ans comme agent de police de la ville de Vancouver, dont les sept dernières en tant que chef de la police de cette ville. J'ai

[Texte]

Vancouver; also, during my career I had the opportunity and privilege of serving for two years as the president of the national association. So I have a fair knowledge of the problems and what is going on in the minds and heads of the policemen in this country.

This is the first time I have been involved in such a project since leaving the police service. When I met with Mr. Miner and saw what he had in mind, I was enthusiastic about it, because I am satisfied that there is a need at the national level for this kind of program. I like the kind of approach we are using here and, as he said earlier, I think there is definitely an application in other areas as well.

I think in the past a number of Canadian departments and ethnic communities have attempted similar programs, but we have not had the national co-ordination that I think is so necessary. I truly believe, if this program works the way we think it will, we will have some shelf stock for Canadian police departments for years to come on the basis of what we learn today.

Further to that, I am satisfied that we are opening doors to identify common problems by bringing together not only the ethnic community but the academic community and the police community, who are identifying their own problems and developing programs to deal with those problems. So I am enthusiastic about what we are doing.

Thank you.

Inspector David Athans (Vancouver Police Department):

Mr. Chairman, members, I am the field commander of the Vancouver Police Department and, as part of that role, the liaison officer for the department with city council's Special Subcommittee on Race Relations and the Police Ethnic Committee. Through that process, I liaise with this particular project.

What I have found, so far, in relaying back to our department the concept of the project, has been a considerable amount of enthusiasm, which has surprised me. I have had an opportunity to find, not only with the chief but in reporting to the divisional commanders' meetings monthly, that not only do I have their support fully but that I have been able to meet with the inspector in charge of the area in which this project is going to go, his staff sergeant, two of his sergeants and several of his constables, and they are actually looking forward to this. That is a point to make, because I am also an ex-trainer and I have often found that our constables tend to be wary of any new program we attempt to introduce. They wonder what it is we are going to do to them and what it is we think they are doing wrong now. It is surprising. I am really pleased and I am impressed with the members out in the southeast part of the city where this project is going to go in. I have not mentioned that we did, after some deliberation, decide, because of our deployment model and the size of our city, that it would be difficult for us to put the project immediately into several target areas. We identified what we felt would be the most useful area. It is going to be the south east area and we call that Team V. There happens to be a predominantly Chinese and East Indian population in that area.

[Traduction]

également eu la chance et le privilège, au cours de ma carrière, d'être pendant deux ans président de l'association nationale. J'ai donc une connaissance assez approfondie des problèmes et de la mentalité des policiers de ce pays, ainsi que des questions qu'ils se posent.

C'est la première fois, depuis que j'ai quitté les services de la police, que je participe à un tel projet. J'ai rencontré M. Miner qui m'a fait part de ses projets, et je me suis enthousiasmé, car je me rendais compte à quel point ce genre de programme représentait une lacune à combler sur le plan national. J'approuve les méthodes utilisées et, comme je l'ai déjà dit, j'entrevois d'autres applications pour elles.

Des programmes semblables avaient déjà été mis à l'essai par d'autres services canadiens et par des collectivités ethniques, mais sans la coordination nationale qui me paraît si nécessaire. Je suis persuadé que si ce programme a le succès qu'il mérite, il nous permettra d'acquérir une expérience qui sera précieuse, pour les années à venir, pour les services de police du Canada.

En outre, ce programme, en servant de point de rencontre entre la collectivité ethnique, le monde universitaire et les milieux de police, nous permettra de cerner les problèmes qui se posent à tous et de mettre au point des programmes destinés à y remédier. C'est donc un projet auquel je me consacre avec beaucoup d'enthousiasme.

Je vous remercie.

L'inspecteur David Athans (Service de police de Vancouver): Monsieur le président, membres du Comité, je suis commandant divisionnaire du Service de police de Vancouver et à ce titre, agent de liaison des services de police avec le sous-comité spécial de la municipalité sur les relations raciales et avec le comité ethnique de la police. C'est en cette capacité que je m'occupe de ce projet.

Ce que j'ai constaté, jusqu'à présent, lorsque j'ai rendu compte du projet auprès de mes services, c'est qu'il suscitait, à ma surprise, un enthousiasme considérable. J'ai pu constater non seulement chez le chef de police, mais également dans le rapport que je venais présenter chaque mois à la réunion des commandants divisionnaires, qu'ils m'appuyaient sans réserve et que tous, à savoir l'inspecteur chargé de la région dans laquelle ce projet allait être mis en place, son sergent d'état-major, deux de ses sergents et tous les agents, que tous participent à ce programme de bon coeur. C'est assez remarquable, car j'ai été moniteur et j'ai souvent constaté que nos agents de police ont tendance à se méfier de tout nouveau programme que nous essayons de leur présenter. Ils se demandent ce que nous allons de nouveau leur infliger et ce qu'ils ont bien pu de nouveau faire de travers. C'est pourquoi j'ai été surpris et heureux de cette réaction, et j'ai été favorablement impressionné par les policiers de la zone sud-est de la ville, où ce projet sera mis en place. Étant donné le modèle dont nous nous servons pour déployer nos forces et la taille de notre ville, nous avons décidé, après délibérations, qu'il nous serait difficile d'instaurer le nouveau programme immédiatement dans différents quartiers cibles. Nous avons pu identifier la région la plus utile, c'est-à-dire au sud-est de la ville qui

[Text]

I have also had an opportunity to cover calls in that area and I must say I have been impressed by the attitude that our members display on call. In addition, it has been, as an administrator, a welcome sight to see visible minority members approaching our members on those calls with confidence and explaining situations openly with them. So I am really pleased. I think this is going to be an advantage for the department and the members, particularly since, in this instance, they seem to want it; they welcome it.

The program is going to start in January. By the end of March we will have totally processed the whole Team V area . . . staff sergeant, inspector, all the sergeants and all the constables will have been through the program. Also, through that, they will have had an opportunity to make contact with a considerable number of minority group members of that community.

I will not go on and on, but let me say, I would be happy also to respond to questions regarding any aspect of the police department's operation.

Mr. Miner: Okay, we are in your hands.

The Chairman: Thank you. I will exercise the discretion of a good chairman and go first to my committee members. Mr. McCauley, followed by Mr. Paproski.

Mr. McCauley: Mr. Winterton, I am pleased to see you here today. I always wondered what happened to old police chiefs.

Mr. Winterton: I sometimes wonder myself.

Mr. McCauley: I thought maybe they were like old generals; they just faded away. Are you aware of the program in Edmonton?

Mr. Winterton: Mr. McCauley, that is a fairly recent program. I am aware of a program in Edmonton; the details I am not aware of. I am generally aware of most of the programs in the country. I know that it is fairly new. I do not know just how new; I would think within the last year or so.

Mr. McCauley: Mr. Paproski says five years.

Mr. Winterton: I think, Mr. Paproski, with respect, the program has been modified substantially since the beginning. I know in the beginning they hired people as sort of Community Resource Officers and I had the opportunity of meeting some of them when I was in office. However, I understand there have been some very significant modifications to the program which have improved it substantially. That is what I am not aware of.

[Translation]

relèvera de l'équipe V. La population de ce quartier se compose surtout de Chinois et d'Indiens d'Asie.

• 1200

Il m'est arrivé d'être de service dans ce quartier et je dois dire que j'ai été impressionné par l'attitude des membres de notre force qui y travaillent. De plus, il m'a été agréable de voir des membres de minorités visibles s'adresser à notre personnel de service avec confiance. Je crois qu'un tel programme sera tout à l'avantage du service et de ses membres, surtout parce que ces derniers semblent aimer faire ce genre de travail.

Le programme commencera en janvier. À la fin mars, toute l'équipe V—sergents, inspecteurs et agents de police—auront participé au programme. De cette façon, ils seront entrés en contact avec beaucoup de membres de groupes minoritaires de cette collectivité.

Je ne poursuivrai pas plus longtemps, mais je serai heureux de répondre à toutes les questions que vous voudrez bien me poser sur le fonctionnement de nos services.

M. Miner: Nous sommes à votre disposition.

Le président: Merci. Je serai bon président et donnerai d'abord la parole aux membres du Comité. M. McCauley suivi de M. Paproski.

M. McCauley: Monsieur Winterton, je suis heureux de vous voir ici aujourd'hui. Je me demandais en effet ce qu'il advenait des chefs de police à la retraite.

M. Winterton: Je me le demande parfois moi-même.

M. McCauley: Je pensais que leur sort devait être quelque peu semblable à celui des généraux à la retraite, c'est-à-dire qu'ils finissent par disparaître dans le brouillard. Êtes-vous au courant du programme mis en place à Edmonton?

M. Winterton: Monsieur McCauley, il s'agit là d'un programme assez récent. Je sais qu'il existe un programme à Edmonton, mais je n'en connais pas les détails, même si je suis de façon générale au courant des programmes qui existent dans tout le pays. Je sais qu'il s'agit d'un programme relativement récent, mais je ne saurais dire depuis quand il existe, peut-être depuis un an.

M. McCauley: M. Paproski parle de cinq ans.

M. Winterton: Monsieur Paproski, je dois vous dire, sauf votre respect, que le programme a été modifié de façon importante depuis sa mise en place. Au début, le service de polices avait engagé des agents qui devaient servir de personnes ressources dans les communautés. J'ai pu en rencontrer quelques-uns lorsque j'étais en fonction. Cependant, si je comprends bien, le programme a été considérablement modifié et amélioré, mais je ne suis pas au courant des détails à ce sujet.

[Texte]

Mr. McCauley: Since you are not, would it not be worthwhile for you to explore that program, in terms of what you are doing, to see if there is any positive models there for your work?

Mr. Winterton: Certainly, I would agree.

Mr. McCauley: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Why give McCauley a question that should be going to Edmonton instead of New Brunswick...?

The Chairman: Mr. Paproski, I thought you would ask the question that Moncton should have asked.

Mr. Paproski: I think what you are doing is going to be a great pilot project. How different is it going to be from the Ethnic Squad in metro Toronto? How different is it going to be from that particular squad and the training that they are doing right now?

Mr. Winterton: Let me say this: I have limited knowledge of the activities of the Ethnic Squad in Toronto. It is a 22-man squad... individuals representing some 22 ethnic communities. I do not think, in terms of program development, they are very far down the road. They have identified these people primarily as resource people and they are very, very valuable indeed.

We do have a commitment from Chief Jack Ackroyd of the Metropolitan Toronto Police Department to use this 22-man group as a sounding board, with respect to training programs that are proposed, and I think that is going to be very useful to us. I do not know just how far down the road Toronto has got with the program, other than identifying these people as resource people. Certainly resource people in a city like Toronto are very necessary when they are very capable individuals.

Mr. Paproski: How many of the visible minority in your police department are going to take part in this particular thing? We were told that there are four or five from the visible minority in the whole police department and I believe there are 971 persons working for the department. Are there others? Maybe you can fill us in on that, Inspector.

• 1205

Insp Athans: There are 986 sworn members in the police department, that is to say peace officers. Of that—and we consider them as part of this—there are 56 female officers; there are 4 Chinese, there are 2 Japanese, one of whom is female; there are two black members, one of whom is presently on extended leave, a detective officer, pursuing his law degree; there are five East Indians, one of whom is female and is presently assigned to our scenes of crime office.

Your question is a little difficult to respond to because until most recently the department has not as a practice in any way maintained a record that shows who is a visible minority member, where they are deployed, whether they are male, female and so on. So I have had to run around a little to get

[Traduction]

M. McCauley: Si tel est le cas, est-ce qu'il ne vous serait pas utile de prendre connaissance du programme afin de voir si vous ne pourriez pas l'adapter à vos besoins?

M. Winterton: Certainement.

M. McCauley: Merci monsieur le président.

Le président: Monsieur Paproski.

M. Paproski: Pourquoi permettre à M. McCauley de poser une question qui porte sur Edmonton plutôt que sur le Nouveau-Brunswick?

Le président: Monsieur Paproski, tout simplement parce que je pensais que vous poseriez la question au sujet de Moncton.

M. Paproski: C'est là un projet pilote de toute première valeur que vous avez entrepris. Quelle différence existera-t-il entre un projet de ce genre et l'escouade ethnique du Toronto métropolitain? Que dire de la formation?

M. Winterton: Je n'ai pas une connaissance très approfondie des domaines d'activité de l'escouade ethnique à Toronto. Celle-ci se compose de 22 hommes qui représentent quelque 22 communautés ethniques. Pour ce qui est de l'élaboration du programme, je ne crois pas que les choses soient très avancées. En fait, le service de police a nommé ces 22 personnes surtout à titre de personnes ressources et il faut dire que leur contribution est particulièrement précieuse.

Le chef Jack Ackroyd du Service de police de Toronto métropolitain s'est engagé à sonder le terrain avec ce groupe de 22 policiers en matière de formation. Cela nous sera très utile. Je ne sais pas si le service s'est borné à identifier ces personnes ressources, mais il est certain que dans une ville comme Toronto, leur présence est très nécessaire, surtout quand elles sont d'un tel calibre.

M. Paproski: Combien de vos policiers provenant de minorités visibles participeront à ce genre de programme? On nous a dit que sur tout l'effectif policier de 971 hommes, il n'y en avait que 4 ou 5 provenant de minorités visibles. Peut-être pourriez-vous nous parler de la situation, inspecteur.

Insp. Athans: Nous avons 986 policiers assermentés, c'est-à-dire des agents de la paix, dans notre département. Parmi eux, nous comptons 56 agents féminins; 2 policiers de race noire dont l'un, détective, est en congé d'étude prolongée en vue d'obtenir un diplôme en droit; 5 policiers Indiens y compris une femme affectée au théâtre du crime.

Il m'est difficile de vous répondre, parce que jusqu'à très récemment, nous n'avons jamais tenu de dossiers qui précisent si le policier appartient à une minorité visible, le lieu où il est affecté, s'il est homme, femme, etc. Comme il m'a fallu faire un peu de recherche, je me suis promené hier soir pour aller

[Text]

the picture, and I went out in the field last night and did visit with some of our visible minority members just to get their feeling on how their career was progressing.

How many will be within this pilot project depends on assignment. If they happen to be members of Team 5A—one member I know is—they will be caught up within the project; if not, they will not be. It is as simple as that.

Our deployment has not been based on the fact that there are visible minorities. We do not, for example, take our five East Indian officers, four of whom are Sikh and one of whom is Christian, as I was able to find out by asking last night, and say they will all work in the southeast area because predominantly that is where our East Indian community is. We just have not followed that practice.

Mr. Paproski: Inspector, how many, say, from inspector up are of visible minorities? Of these people we are talking about, how many have made it into the rank of inspector?

Insp Athans: None. There is a reason for that, of course, and that is because we have only seen an infusion of visible minorities in the department in any numbers in the very last few years. We have a sergeant of a patrol division that works the Granville Mall area—he is in charge of a squad there—who is a Sikh member, and we have our female Sikh member who works in the Identification Section. That is an extremely important job. It is a field operational assignment. It requires her to operate completely independently in the field in handling her call load, and she looks after what amounts to the scientific side of our scenes of crime searches, investigation, fingerprinting, photography and so on.

Mr. Paproski: How about females? Are they sergeants or inspectors?

Insp Athans: There are two females in the detective division: one is in south patrol detectives; one is in north patrol detectives.

The chief himself has expressed concern that more of our female members have not shown an interest in our promotional plan and he is looking for a way of motivating that kind of interest. However, we have only seen a significant increase in female members since about the mid 1970s, and it really takes time to build up people with the background experience and interest in going forward for promotion and all that means in terms of accepting considerable responsibility.

Mr. Paproski: How about the federal police force, the RCMP, in this particular area?

The reason I ask you that—do they have on the force in this particular area people of visible minorities?

Insp Athans: Yes, they do within the detachment setting as well as within their special squad assignments. There are visible minorities and female officers, the same as we have. Again, their experience similar to ours in terms particularly of female officers has been that interest has come in the early to

[Translation]

rencontrer certains de nos policiers appartenant à des minorités visibles, pour tâter le pouls et leur demander comment leur carrière progressait.

Quant à vous dire combien d'entre eux feront partie du projet-pilote, tout dépend des affectations de chacun. S'il se trouve qu'un policier fait partie de l'équipe 5A, comme c'est le cas pour l'un d'entre eux, alors il participera au projet; s'il ne fait pas partie de l'équipe, et bien tant pis. C'est aussi simple que ça.

Nous n'avons jamais déployé nos forces en fonction des minorités visibles. Ainsi, nous n'affectons pas nos cinq policiers indiens—dont quatre sont sikhs et un chrétien, comme je l'ai découvert hier soir lors de ma visite—dans le même secteur sud-est de la ville tout simplement parce que c'est le secteur qui est de prédominance indienne. Ce n'est pas ainsi que nous procédons.

M. Paproski: Monsieur l'inspecteur, pouvez-vous me dire si certains de vos policiers des minorités visibles ont atteint le rang d'inspecteur ou sont d'un rang plus élevé encore? Combien d'entre ceux dont vous parlez ont atteint le niveau d'inspecteur?

Insp. Athans: Aucun, puisque nous n'avons eu de policiers de minorités visibles que depuis quelques années à peine. Mais un de nos sergents d'une division de patrouille, dans la zone de Granville Mall, et responsable d'une escouade dans ce secteur, est un Sikh, de même qu'une de nos policières qui travaille à l'identification. C'est pour elle un poste très important, puisque c'est un poste d'action à exécuter sur le terrain qui l'oblige à fonctionner tout à fait seule, à répondre aux appels, à s'occuper du côté scientifique des recherches sur les lieux du crime, comme les enquêtes, les empreintes digitales, les photographies, etc.

M. Paproski: Et les policiers féminins? Y en a-t-il qui soient sergent ou inspecteur?

Insp. Athans: Nous avons deux agents qui sont détectives, l'une dans la patrouille sud et l'autre dans la patrouille nord.

Notre chef s'est même inquiété du fait que nos policiers féminins ne se montraient pas intéressées à des promotions, ce qui l'a incité à trouver des façons de motiver leur intérêt. N'oublions pas que nous ne recrutons des femmes que depuis le milieu des années 1970, et qu'il faut un certain temps pour accumuler suffisamment d'années d'expérience, pour chercher des promotions et pour accepter des responsabilités accrues.

M. Paproski: Que savez-vous des progrès de la police fédérale, c'est-à-dire de la GRC, dans ce domaine?

La Gendarmerie a-t-elle recruté des représentants des minorités visibles dans les secteurs que vous desservez?

Insp. Athans: Oui, la Gendarmerie a recruté des membres des minorités visibles et des agents de police féminins pour les détachements et pour leurs escouades spéciales, tout comme nous. La Gendarmerie a constaté la même chose que nous: les femmes et les représentants des minorités visibles n'ont

[Texte]

mid 1970s where we are seeing larger numbers of female officers and visible minority officers interested in policing.

Mr. Winterton: Mr. Paproski, I would like to make one point in clarification of the questions you have been asking. I think there has been a dilemma over the years in recruiting in the ethnic community. I know in some areas they have attempted to lower standards to bring people into the organization. The responsible police leaders in the country are opposed to that, and I think for pretty good reasons. I think there are some areas where that might work, but the difficulty is if you create a special group of people with lower standards than the rest you are creating a problem at the outset. I am speaking historically because I do not speak for the Vancouver Police Department at the present time.

During my time in office we vigorously fought to recruit in the total community, not just in the ethnic community, but we did insist on maintaining the standards that were set for one and all. As I say, the reason for that is that if you create a special group with a lower status then you are creating a problem for years to come, and that is one of the reasons why we—the police generally . . . have not been able to recruit more in the visible minority area.

• 1210

Mr. Paproski: What do you mean by "lower status"?

Mr. Winterton: Well, I know the RCMP, for example, have a program that is dedicated to the reserves with native Indians, and I understand—I do not know the details of it—that the academic requirements for that particular position are not that of the others. I understand that in some instances height regulations have been modified and that kind of thing. The thinking is to stay away from creating two groups, one seen as of a lower status than the other, because of the future potential for problems.

Mr. Paproski: I agree with what you are saying, but I think these people apply, they get a fair hearing, a fair chance to get on the force; it does not really matter about their height. A lot of the visible minorities are not as tall as some of the white Caucasians, but that does not matter; they can do things which the white Caucasians cannot do to protect themselves.

Mr. Winterton: Maybe I could get Inspector Athans to comment on pre-entry testing and specifically what we do with these people and what they are required to do. I think that would be useful to you in your line of questioning at the present time.

Mr. Paproski: I would like to know a little bit more about that, if I might, Inspector.

Insp. Athans: Mr. Paproski, the police ethnic subcommittee has had a review done of the process of selection, examination, and so on, within the Vancouver Police Department. I think I am correct in somewhat paraphrasing the results as showing that there is not a bias. The one area we are concerned about

[Traduction]

commencé à s'intéresser à la police comme carrière que depuis les années 1970, époque à laquelle on a commencé à les recruter en plus grand nombre.

M. Winterton: Monsieur Paproski, je voudrais apporter une précision à propos de vos questions. Le recrutement dans la collectivité ethnique nous a posé un problème au cours des ans. Je sais que, dans certaines villes, on a tenté de baisser les critères de sélection afin de diversifier les recrues, procédé auquel s'opposent les chefs de police sérieux au Canada, et cela pour de très bonnes raisons. Cela peut parfois donner des résultats, mais la difficulté, c'est qu'en baissant les niveaux de recrutement, on crée un problème dès le départ. Je me fonde, pour dire cela, sur ce qui existait à mon époque, puisque je ne peux parler actuellement au nom du Département de police de Vancouver.

À mon époque, nous avons cherché activement à recruter des agents dans toutes les classes de la collectivité, et pas seulement dans la collectivité ethnique, tout en maintenant les mêmes normes pour tout le monde. Je répète que si l'on crée un groupe spécial en baissant le niveau de recrutement, cela risque d'entraîner un problème pour les années à venir; c'est une des raisons pour lesquelles la police a eu peu de succès dans cette tentative de recrutement chez les membres des minorités visibles.

M. Paproski: Que voulez-vous dire par «abaisser les normes»?

M. Winterton: Je sais, par exemple, que la GRC a un programme consacré aux Indiens inscrits qui habitent les réserves et pour qui—si je comprends bien la façon dont cela fonctionne sans en connaître tous les détails—les critères académiques de sélection ont été modifiés par rapport aux autres. Ainsi, je sais que l'on a modifié les critères de taille, entre autres. Cependant, il faut empêcher qu'il se crée deux groupes, dont l'un puisse avoir un statut moindre par rapport à l'autre, ce qui risquerait d'entraîner des problèmes.

M. Paproski: J'en conviens avec vous, mais je crois savoir que lorsque ces personnes présentent leur candidature, leurs chances sont aussi bonnes que celles des autres d'être acceptés, quelle que soit vraiment leur taille. Beaucoup de gens d'autres races ne sont pas aussi grands que les Blancs caucasiens, ce qui n'est pas très grave, puisque les premiers sont en général capables de se protéger beaucoup mieux que les derniers.

M. Winterton: Peut-être pourrais-je demander à l'inspecteur Athans de commenter les tests qui précèdent l'admission et d'expliquer en particulier ce que nous exigeons des candidats et ce que nous leur faisons faire. D'après votre question, je pense que cela pourrait vous être utile.

M. Paproski: En effet, j'aimerais en savoir un peu plus long, monsieur l'inspecteur.

Insp. Athans: Monsieur Paproski, le sous-comité des groupes ethniques de la police a révisé le processus de sélection et d'examen que suivait le Département de police de Vancouver. Je pense interpréter correctement les résultats en disant qu'il n'y a pas de parti pris. La seule chose qui nous préoccupe et

[Text]

and simply cannot find a solution to is that where you have a personnel officer making an interview, he is also subject to his own personal biases. An extensive effort is made to prepare people through training programs not to do that—to be objective interviewers.

However, the process of selection for the force is extensive, part of it being governed under the B.C. Police Act. Members are encouraged to apply to the department of their choice. Having done that, and having met minimum standards, they go through a preliminary examination process. They are interviewed. As they go through those stages, a background investigation is conducted. Also, it ends in an assessment centre exercise.

The assessment centre exercise is extremely important, because what it does is place the person in an exercise situation where, bearing in mind they are not trained police officers, that exercise will draw out the kinds of skills, or potential for development of skills, that would make them successful, competent police officers serving the community: that is to say, sensitivity and ability to learn from facts presented, flexibility, and so on. That does not, I think, relate at all to what racial group they may come from.

In addition, where applicants have demonstrated a high potential for success as police officers, then if something so technical as height standard seems to be a barrier, the chief constable is in a position to wave that.

So we are dealing with a rather flexible situation. The minimum standards are there and people are encouraged to apply to the department and seek consideration, given the minimum standards are met as they enter. But it is not an inflexible kind of situation there.

Mr. Paproski: Inspector, it is a great model. We look forward to seeing exactly what happens as far as the success of it is concerned.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

I wonder, before going to Mr. Mitges, who has indicated he has some questions as well, whether we could learn from you what the curriculum is that is going to be used, how that has been developed, what presumptions you are making to set that curriculum up. I see from the documents there is going to be a distinction between the Ottawa versus the Vancouver curriculum model.

The second question I have is you mentioned that there are—is it five Indo-Canadians who are on the Vancouver police force? Are they uniformed officers? If they are, and if they are baptized Sikhs, are they permitted to wear their turbans while in uniform?

Insp Athans: That is a question, sir, that has often come to my mind. I discussed it with an Edmonton police officer while I was at the Canadian Police College, and they went through

[Translation]

pour laquelle nous ne pouvons trouver de solution, c'est que l'agent du personnel qui effectue l'entrevue a lui aussi ses propres partis pris. Par conséquent, nous cherchons activement à préparer les agents du personnel—en leur dispensant la formation appropriée—à interviewer objectivement les candidats.

Néanmoins, la sélection des candidats à la force policière est un processus très long gouverné en partie par la Loi sur la police de la Colombie-Britannique. Nous encourageons d'abord les intéressés à présenter leur demande au département de leur choix. Cela fait, et si certaines exigences de base sont respectées, nous leur faisons passer un examen préliminaire, puis une entrevue. Au fil de ces étapes, nous menons parallèlement une enquête sur leurs antécédents. La dernière étape, est celle de l'exercice du centre d'évaluation.

L'étape de l'exercice du centre d'évaluation est extrêmement importante, parce qu'elle place les candidats dans une situation hypothétique donnée: même si les candidats n'ont pas encore subi l'entraînement de la force policière, l'exercice permettra d'établir s'ils ont les qualités requises ou au moins le potentiel voulu pour les développer, qualités qui feront d'eux des officiers compétents et utiles à la collectivité. Nous leur demandons de bien comprendre les faits, de pouvoir tirer des conclusions, d'être souples, etc., ce qui n'a rien à voir avec le groupe racial dont ils peuvent être issus.

En outre, si les candidats ont montré qu'ils avaient le potentiel voulu pour devenir de bons officiers de police et qu'un détail technique comme leur grandeur devait être un obstacle, notre chef constable est en mesure d'éliminer ce critère.

Vous voyez que nous sommes assez souples. Les critères de base existent quand même, et l'on encourage les intéressés à présenter leur demande, du moment qu'ils répondent à ces critères de base. Mais nous ne sommes quand même pas inflexibles.

M. Paproski: Inspecteur, c'est un modèle fantastique. Nous avons hâte de pouvoir en constater les succès.

Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Avant de céder la parole à M. Mitges qui voudrait vous interroger, j'aimerais savoir quel est le programme de cours que vous allez établir, comment il a été mis au point, et sur quelles hypothèses vous vous êtes fondés. D'après les documents, je vois qu'il y aura une différence entre le modèle de programme d'Ottawa et celui de Vancouver.

J'ai une deuxième question. Vous avez dit avoir cinq officiers de police indo-canadiens à Vancouver. Sont-ils en uniforme? S'ils le sont et qu'ils sont sikhs, leur permettez-vous de porter le turban lorsqu'ils sont en uniformes?

Insp. Athans: Nous nous sommes souvent posés la question. Lorsque j'étais au Collège de la police canadienne, j'en ai discuté avec un officier de police d'Edmonton qui m'a dit avoir

[Texte]

this process when an officer indicated a desire to wear a turban. The response I got speaking with Sergeant Rambella last evening was simply that it has never been raised by the members that he knows on our force who are Sikh. So it is something that I guess can be dealt with in the future, but it would be a policy decision that the chief would have to address with the police board, and in keeping with the requirements of the Police Act, which does set down our dress requirements; our uniform requirements.

• 1215

The Chairman: So you are saying at this point that you have five Indo-Canadians, four of whom claim to be Sikh and yet do not follow the Sikh religious practice of wearing the turban and the unshaved beard and hair.

Insp Athans: That is correct; and that was explained to me in this manner, which seems to make a lot of sense to me: that being Sikh does not necessarily mean a total adherence to the orthodox policies and practices of the Sikh religion; just as I do not, as an Anglican, necessarily follow the requirements of my church. In fact, I am afraid I am a bit of a Christmas Day Christian. He had been an officer in the Indian army, and I asked if he wore a turban there; and yes, he did. That was the practice. But when he came here, he opted not to, as a member of the police department. So it was never an issue.

The Chairman: I know it is probably hypothetical, but do you at this point envisage any difficulty with an officer asking to be both, a uniformed officer and a practising baptized Sikh, and as a consequence wearing the traditional ragalia of the baptized Sikh? I am talking now about the five cases.

Insp Athans: I do not know if there would be or not. I have raised this in discussion with our senior officers, with staff development, and people have reacted as though, well, I have not dealt with that yet. It does not seem to have raised a lot of eyebrows. It just was something people had not thought of before.

The Chairman: My concern is that systemic things can grow. Sometimes people from minority groups can see that they had not better show up that way because "It ain't gonna fly". I am wondering whether or not you have given any thought to whether or not there is anything in the system that would give a message to the Sikh: if you want this job, come clean shaven and with a head that will wear a regulation hat.

Insp Athans: There have been a number of people I believe by observation to be Sikh whom I have seen coming to and going from the staff development office over the years, and whom I assume are seeking information on applying to the force, and who are wearing beards and turbans. So I do not know at what stage they may have made the decision, should they have been one of the officers whom I now observe in uniform, as sworn officers of the department, and who decided

[Traduction]

déjà rencontré ce problème lorsqu'un de ses collègues avait fait part de son désir de porter le turban. Par ailleurs, le sergent Rambella avec qui j'ai parlé hier soir m'a avoué n'avoir jamais reçu de demande de la part de nos policiers sikhs. Donc, j'imagine que si la question se pose à nouveau, nous y répondrons en temps et lieu; mais la décision devra être prise par le chef de police et par le conseil de direction, conformément aux exigences de la Loi sur la police qui établit les exigences vestimentaires relativement au port de l'uniforme.

Le président: Vous dites donc qu'en ce moment il y a cinq indo-canadiens, dont quatre prétendent être Sikhs même s'ils ne respectent pas la pratique religieuse sikh voulant qu'ils portent leur turban et qu'ils ne se coupent ni la barbe ni les cheveux.

Insp. Athans: C'est exact. Voici comment on me l'a expliqué, ce qui m'apparaît avoir beaucoup de sens. Le fait d'être Sikh ne signifie pas nécessairement qu'on respecte toutes les pratiques orthodoxes de cette religion. De la même façon, ce n'est pas parce que je suis anglican que je vais nécessairement me plier à toutes les exigences de ma religion. Je dois même avouer qu'à part la messe de minuit... Lui avait été officier dans l'armée indienne et je lui ai demandé s'il portait un turban là-bas. Il m'a répondu par l'affirmative car c'était la pratique. Quant il est arrivé ici, il a choisi de ne pas en porter pour faire partie du service de la police. Cela n'a donc jamais été un problème.

Le président: C'est peut-être purement hypothétique, mais croyez-vous que cela poserait des problèmes dans le cas d'un agent Sikh orthodoxe qui voudrait à la fois porter l'uniforme et respecter les signes extérieurs de sa religion? Je parle de ces cinq personnes.

Insp. Athans: Je ne sais pas s'il y aurait un problème. J'ai posé la question à nos officiers supérieurs, au responsable de la formation du personnel et les gens ont tous eu la même réaction, à savoir qu'ils n'avaient encore jamais eu à faire face au problème. Mais cela n'a semblé choquer personne. C'était tout simplement quelque chose auquel les gens n'avaient jamais pensé.

Le président: Ce qui m'inquiète, c'est que les problèmes systémiques peuvent croître. Parfois les membres de certaines minorités visibles se rendent compte qu'il vaut mieux pour eux ne pas se montrer de telle façon parce que cela n'ira pas. Je me demande si vous avez déjà réfléchi à la possibilité que quelque chose dans le système transmette aux Sikhs le message suivant: Si vous voulez cet emploi, mieux vaut vous présenter rasé de près et avec une coiffure qui vous permettra de porter le képi réglementaire.

Insp. Athans: J'ai vu certaines personnes qui m'ont paru être des Sikhs et qui se sont présentées au bureau de la formation du personnel pour, j'imagine, obtenir des renseignements sur la possibilité d'entre dans la police. Ces gens portaient barbe et turban. Je ne sais donc pas à quel moment ils ont pris la décision car c'est peut-être l'un d'eux que je vois en uniforme sans barbe ni turban. À ma connaissance, le problème ne s'est jamais posé.

[Text]

to dress in the regular uniform, without the beard or turban. It is simply has not arisen, as far as I know, as a problem.

The Chairman: I would be interested in hearing about the curriculum and the curriculum development.

Mr. Miner: I would just like to respond, in two ways. First of all I will just very quickly explain it to you and indicate that I am prepared to send you and your committee, if you are interested, a draft of the module development. It is some 45 pages at this point, and I would be pleased to send it to you, if you would like it, subsequent to this discussion.

The Chairman: Absolutely; and anything else that we can get our hands on, quite frankly. I see in the document you have provided that you will have a video tape. If there were some way we could get a loan of that so that we could see it and then return it to you, I think that would be helpful as well.

Mr. Miner: I will just comment on the video tape and say I would be pleased to give it to you, except it is going to be made at the Justice Institute. It has not been made yet, and seeing as the strike is on today, I am not sure when our time line has been delayed to.

About the curriculum, the way it works is it is a three-day interactive model. There are three different programs here. There is the one-day senior police officer training, which will be led by high-level ethnic individuals and a person from the police community. There is the roll-call training, which is something which is a three- or four-minute video which is shown to officers just before they go on shift. It has a four- or five-minute discussion afterwards by their supervisor. And the third element is this three-day interactive program, which I would like to describe very briefly.

First of all, two weeks before the individuals who are going to be in the three-day program begin it, they meet separately. This means the police officers meet as a group and the minority individuals meet as a group. They come up with specific cases and specific incidents that have happened to them vis-à-vis the other group.

• 1220

From that basis, the three-day interactive program begins the first morning with discussions of those cases. It is followed by a module dealing with values and culture. It is followed after that by a module dealing with the effects of discriminatory legislation and also moves into the multicultural policy of the federal government. Following this there is a module on interaction . . . interviewing strategies, methods of interaction between the police and ethnic minorities—followed by specific video tapes and role plays dealing with response strategies, which is the key to the program. Finally, there is looking back at the initial case from, hopefully, a different level of understanding.

Two weeks after this program is over there will be a debriefing where the program will be looked at in retrospect to see if it did have merit and did change attitudes.

[Translation]

Le président: Ce serait intéressant de connaître les obligations de la formation.

M. Miner: Je peux vous répondre de deux façons. Je vais commencer par vous expliquer cela très rapidement et, si cela vous intéresse, je suis prêt à vous faire parvenir des documents sur le module de formation. Il y en a environ 45 pages, mais je vous les enverrai avec plaisir, si vous le voulez, un peu plus tard.

Le président: Certainement, et vous pouvez très franchement nous envoyer tout ce sur quoi vous pourrez mettre la main. Dans le document que vous nous avez fourni, vous parlez d'une cassette vidéo. Est-ce que ce serait possible de nous la prêter pour que nous la regardions et nous vous la renverrons. Je crois que cela serait aussi utile.

M. Miner: Je serais très heureux de vous faire parvenir une cassette vidéo, mais le film va être fait à l'institut de la justice. Il n'a pas encore été réalisé et, comme la grève se poursuit, je ne sais pas jusqu'à quand le projet sera retardé.

Quant au programme, il s'agit d'un modèle d'interaction de trois jours. Il y a trois différents programmes. Il y en a un d'une journée pour la formation des officiers supérieurs; ce séminaire sera dirigé par des personnes d'origine ethnique diverses de haut calibre et par quelqu'un de la police. Il y a aussi au moment de l'appel un petit vidéo de trois ou quatre minutes qu'on présente aux policiers juste avant qu'ils prennent leur quart. Par la suite, ils ont une discussion de quatre ou cinq minutes avec leur supérieur. Il y a enfin le programme d'interaction de trois jours que je voudrais vous décrire assez rapidement.

Tout d'abord, deux semaines auparavant, les participants au programme de trois jours se rencontrent séparément, les policiers tous ensemble et les membres des minorités visibles également de leur côté. Chacun dresse une liste d'incidents précis qui se sont passés avec des membres de l'autre groupe.

A partir de là, le programme interactif de trois jours démarre, le premier matin, par des discussions sur ces cas-là. Suit un module où l'on discute des valeurs et de la culture. Ensuite il y a un module où l'on discute des effets des mesures législatives discriminatoires avant de passer à la politique multiculturelle du gouvernement fédéral. Ensuite il y a un module sur l'interaction, c'est-à-dire les stratégies d'entrevue, les méthodes d'interaction entre la police et les minorités ethniques, et on passe ensuite des bandes vidéo spécifiques. Ensuite, il y a la dramatisation avec des stratégies de réponses, c'est-à-dire la clé du programme. En terminant, on reprend le cas initial avec, on l'espère, une compréhension différente.

Deux semaines après le programme, il y a une séance d'information où l'on examine le programme afin de vérifier s'il a porté fruit et s'il a permis de changer les attitudes.

[Texte]

The Chairman: Do you have a long-term component as well to determine what the long-term effect is going to be?

Mr. Miner: An evaluation component is being done independently, separately from this, which will take place on an ongoing basis and will have a long-term component. Secondly, if this program goes ahead as we expect it to, it will take three years to complete within the context of both departments, and if it has been evaluated successfully it will take again another three or four years in each of the other departments.

I might add that by the time the project itself begins it will have taken a year and a half from the very first initiatives to the point of having some training, and that is a time line that is inevitable in this kind of model.

The Chairman: You obviously have some funding. What guarantees do you have in terms of longevity and the long-term nature of that funding?

Mr. Miner: For this pilot program we are being funded through the Multiculturalism Directorate. If this model is to work and is to have the kind of long-term benefits that it is supposed to have, the police departments must take it over. We have at this point the Justice Institute in position in B.C. to take over this training program. In Ontario at this point we do not have a commitment, but we are working on it.

The Chairman: And your funding guarantee is for what, one year, from the Secretary of State and Multiculturalism?

Mr. Miner: That is right.

The Chairman: Mr. Mitges.

Mr. Mitges: I think you have answered most of the questions I had in mind. There is one question I would like to ask. What is the minimal educational requirement for an individual to be accepted as a member of the Vancouver Police Force? In other words, have the education standards been upgraded over the years?

Insp Athans: The entry standards are established under the B.C. Police Act and they are presently grade 12 equivalent.

May I use that just as a launching pad also to point out that, at least within our department, where we have people who are demonstrating those particularly human skills required to be successful police officers but require something like an upgrading of education—and I think this may address the need of the visible minority individuals particularly—they are encouraged to do two things. Our people will sit down with them in staff development and go over a proposed program for them at the community college or wherever we have knowledge of things they need. The other side of it is that they are encouraged to consider the reserve police force. As a matter of fact, we have a large number of visible minority members within the reserve police section of the department.

[Traduction]

Le président: Y a-t-il une composante à long terme pour déterminer quelle sera l'incidence à long terme?

M. Miner: Il y a une évaluation qui est faite indépendamment, en dehors de cela, et elle sera faite de façon permanente, à long terme. Deuxièmement, si le programme est retenu, comme nous nous y attendons, il faudra trois ans pour le mettre en oeuvre dans les deux départements. Si l'évaluation prouve qu'il est fructueux, il faudra trois ou quatre ans pour chacun des autres départements.

J'ajouterai qu'il a fallu 18 mois de préparation avant que les premiers cours de formation soient concrétisés mais cela est inévitable dans ce genre de modèle.

Le président: De toute évidence, vous recevez des fonds pour cela. Sur quelle garantie pouvez-vous compter pour maintenir ce programme; pouvez-vous compter sur des fonds à long terme?

M. Miner: Nous avons obtenu des fonds de la Direction du multiculturalisme pour le programme pilote. Si le modèle se révèle utile, les résultats à long terme que nous escomptons se matérialisent, les départements de police l'adopteront. Pour l'instant l'institut de justice se dit prêt, en Colombie-Britannique, à adopter ce programme de formation. En Ontario, pour l'instant, il n'y a pas encore d'engagement mais nous y travaillons.

Le président: Le secrétariat d'État et la direction du multiculturalisme vous garantissent des fonds pour un an, n'est-ce pas?

M. Miner: C'est cela.

Le président: Monsieur Mitges.

M. Mitges: Je pense que vous avez répondu à la plupart des questions que je me posais. Y en a une que je voudrais poser cependant. Quelle est l'exigence d'instruction minimale qu'on demande à quelqu'un qui est embauché dans les forces de l'ordre de Vancouver? En d'autres termes, a-t-on relevé le niveau d'instruction exigé au fil des ans?

Insp. Athans: La loi sur la police de Colombie-Britannique établit comme critère d'entrée l'équivalent de la douzième année.

Puis-je en profiter pour signaler que du moins dans notre département, nous trouvons des sujets qui ont fait preuve des qualités humaines nécessaires pour être un bon officier de police mais qui doivent parfaire leur instruction. Cela touche particulièrement des gens qui appartiennent aux minorités visibles. Nous les encourageons sur deux plans. Notre personnel entreprend auprès d'eux une formation et revoit avec eux les programmes offerts dans les collèges communautaires ou ailleurs, selon leurs besoins. D'autre part, on les encourage à envisager de se joindre aux corps de réserve. En fait, les minorités visibles sont déjà bien représentées au sein du corps policier de réserve.

[Text]

[Translation]

• 1225

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

I wonder if I might return for a moment to the evaluation that is going to take place and ask whether or not there is going to be an evaluation of the behaviour of police officers before and after the exposure to this particular program and, if so, how you propose to do that.

Mr. Miner: If I may answer that, it would be presumptuous for us, as the implementing agency, to do the evaluation. Consequently, we are not doing it. But the Multiculturalism Directorate is working at this time—within the next three or four weeks—to hire a group of people who will develop and implement an evaluation that will be independent of us. A component of that will be some input from the Canadian Association of Chiefs of Police, who also want to have some knowledge and understanding of how the evaluation is developed.

The Chairman: Do you know whether a component of that evaluation will deal with the behaviour of the police officers before and after the course?

Dr. Mastai: It is a typical strategy to use an evaluation where attitude changes are the major part of the program. We can only make the assumption that the evaluating team will have to look very closely at doing that. You will probably understand that because we are the ones who developed the program we cannot be the ones to evaluate it; all we can do is propose methodologies they might use.

The Chairman: When you are dealing with government, nothing is surprising.

Mr. Miner: I would add one thing, that is that the evaluation, whatever way it is developed, will definitely have input from the community and will have input from the police departments in both cases. That is one of the things we requested and that has been agreed upon.

The Chairman: Thank you. Mr. Paproski.

Mr. Paproski: May I just go into your project on native affairs and the Indian Affairs department, or the Department of Fisheries.

Dr. Mastai: Yes.

Mr. Paproski: Could you elaborate a bit on that for us?

Dr. Mastai: What we have done in the past in Fisheries?

As you may be aware, the Department of Fisheries has, through its Salmonid Enhancement Program, a special program called Community Development Projects, for socio-economic development in Indian communities on the reserves, so that people do not have to leave the reserve. They had initially a five-year plan for that program and at the end of that five-year period they wanted to do an evaluation—both from the point of view of whether economic development actually did occur and also from the point of view of whether the training strategies they have been using have been

M. Mitges: Merci.

Le président: Merci, monsieur Mitges.

Je voudrais revenir sur l'évaluation et demander si la conduite des policiers sera étudiée avant et après la participation au programme et, si oui, comment vous proposez de le faire.

M. Miner: Comme agence responsable de la mise en vigueur, il serait un peu présomptueux de nous occuper de l'évaluation également. Par conséquent, ce n'est pas nous qui en sommes responsables. Toutefois, la Direction du multiculturalisme tente d'embaucher, d'ici trois ou quatre semaines, un groupe qui sera chargé d'élaborer et de mettre en vigueur une évaluation indépendante. D'ailleurs, l'Association canadienne des chefs de police y participera car elle tient à connaître et à comprendre la procédure de l'évaluation.

Le président: Savez-vous si l'évaluation portera également sur la conduite des policiers avant et après leur participation au programme?

M. Mastai: Il est tout à fait normal qu'une évaluation suive un programme dont le but principal est de changer les attitudes. Nous ne pouvons que présumer que l'équipe d'évaluation l'envisagera sérieusement. Vous comprendrez sans doute que puisque nous avons élaboré le programme, nous ne pouvons l'évaluer également. Nous ne pouvons que proposer des méthodes appropriées.

Le président: Lorsqu'on traite avec le gouvernement, rien n'est étonnant.

M. Miner: J'ajouterais simplement que peu importe le déroulement de l'évaluation, la collectivité et les corps policiers y participeront. Il a été convenu qu'ils auraient leur mot à dire suite à notre demande.

Le président: Merci. Monsieur Paproski.

M. Paproski: Permettez-moi d'approfondir la question du projet des affaires autochtones et du ministère des Affaires indiennes ou des Pêches.

M. Mastai: Oui.

M. Paproski: Pourriez-vous apporter des précisions là-dessus?

M. Mastai: Nos efforts passés auprès des Pêches?

Comme vous le savez peut-être, en vertu du Programme de mise en valeur des salmonidés, le ministère des Pêches a prévu un programme spécial intitulé Projets de développement communautaire visant à améliorer la situation socio-économique dans des réserves indiennes pour que les Autochtones ne soient pas obligés de les quitter. À l'origine, le programme comprenait un plan quinquennal. Au bout de cinq ans, on voulait faire une évaluation et pour déterminer si la mise en valeur économique avait réussi et pour savoir si les stratégies de formation étaient efficaces. On essayait de recourir aux

[Texte]

effective. What they have been trying to do has been to use technical advisers to effect a transfer of skills, so that technical advisers who are Fisheries employees are also kind of learning facilitators and are transferring what they know to appropriate people within the native community so that, at the end of five years, those native communities might conceivably be able to take the projects on without the assistance of Fisheries any more—or with minimal, required government sorts of assistance.

Our role in that particular project was to do the educational evaluation to evaluate whether in fact the educational strategies that were being used by the technical assistants to transfer the skills had been effective and, if not, why not. What we found on the whole was that they had taken a very reasonable community-based approach to that transfer and that it was in fact effective. We did a check on the community networks that were being used to pass the information—in other words, where does a person get the information to do his job?—and found that they are doing a pretty good job. We have recommended some changes.

Mr. Paproski: Thank you.

Dr. Mastai: You are welcome.

The Chairman: Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Very quickly, Mr. Chairman, I note with some interest that the Ministry of Employment and Immigration has requested you to design a program for immigration officers. I think many of the groups that have appeared before us would be very interested in that, because we have heard a lot of criticism of the insensitivity of immigration officers. Can you briefly tell us about that?

Mr. Miner: First of all, I want to say that we have not signed the contract yet, but we are at the . . .

Mr. McCauley: It is just a matter of days, right?

Mr. Miner: That is right. We are going to do an initial feasibility study, which is the same kind of thing that we did in this particular project. The reason for that is that there is no point in starting off and going out and developing modules and putting them in place unless there is receptivity, both with the minority people and with the particular departmental officials. So the first step in that, later this month, will be interviewing the individuals in the departments in Toronto and in Vancouver and then following that up by talking with the minority individuals to see what particular issues and cases they feel are necessary to look at. That is the kind of approach.

• 1230

Mr. McCauley: So out of that process you will design a program.

Mr. Miner: That is correct.

Mr. McCauley: Would you keep us informed as to the progress you are making?

Mr. Miner: Certainly.

Mr. McCauley: Thank you.

[Traduction]

conseillers techniques pour qu'ils transfèrent les connaissances aux personnes appropriées dans la collectivité autochtone. Ces conseillers travaillent au ministère des Pêches et agissent en même temps comme moniteurs, en quelque sorte, responsables de communiquer les connaissances nécessaires à la collectivité autochtone, pour qu'au bout de cinq ans, celle-ci puisse se charger de ses projets sans l'aide du ministère ou, du moins, avec une aide gouvernementale minimale.

Notre rôle dans tout cela était d'effectuer l'évaluation de l'éducation afin de déterminer si les stratégies éducatives mises en vigueur par les conseillers techniques étaient efficaces et, sinon, de trouver la raison. Nous avons découvert qu'en général la collectivité avait assez bien accueilli le transfert de connaissances et qu'il était, effectivement, réussi. Un contrôle des réseaux communautaires nous a révélé qu'on se servait des personnes ressources pour communiquer les informations nécessaires. Nous avons cependant recommandé certaines modifications.

M. Paproski: Merci.

M. Mastai: De rien.

Le président: Monsieur McCauley.

M. McCauley: Brièvement, monsieur le président, c'est avec intérêt que je constate que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration vous a chargé de concevoir un programme destiné aux agents d'immigration. Bon nombre de témoins s'y intéresseraient car l'attitude peu sensible des agents d'immigration a souvent fait l'objet de critiques. Pourriez-vous nous en parler brièvement?

M. Miner: D'abord, nous n'avons pas encore signé de contrat mais nous sommes . . .

M. McCauley: C'est une question de jour, n'est-ce pas?

M. Miner: C'est exact. Nous allons d'abord effectuer une étude de faisabilité comme nous avons fait pour ce projet-ci. Nous prenons cette démarche initiale car il est inutile de mettre au point et de mettre en place des modules qui ne seront accueillis ni par les groupes minoritaires ni par les fonctionnaires du ministère en question. Donc, initialement, il faudra interviewer les employés du ministère à Toronto et à Vancouver au cours du mois. Ensuite, nous discuterons avec les membres des groupes minoritaires afin de cerner les questions et les dossiers particuliers qui méritent une attention spéciale. Voilà notre approche.

M. McCauley: Et vous en concevrez un programme.

M. Miner: C'est exact.

M. McCauley: Auriez-vous l'obligeance de nous tenir au courant de vos progrès?

M. Miner: Certainement.

M. McCauley: Merci.

[Text]

Mr. Miner: Mr. Winterton has an additional comment.

Mr. Winterton: In view of your interest, there is one comment I would like to make. My colleagues and I have had some preliminary discussions about the feasibility and possibility of perhaps next fall putting together some kind of international symposium; bringing together, as we have done in Canada, police leaders, ethnic leaders and academics to discuss not at the Canadian level but at the international level the kinds of problems that people in various countries are faced with and how they have dealt with them. I think there is a lot of learning for us to be done by doing that, and we will be putting forward to the Ministry of Multiculturalism a proposal for looking at this kind of thing.

Mr. McCauley: It is a good idea, but you might not get any funding.

Mr. Winterton: Well, that is the way game goes.

Mr. McCauley: If you had been here this morning, you would understand that remark.

The Chairman: Gentlemen, thank you... I am sorry, gentlemen and lady, thank you very much for the brief you have put to us. I think you will judge from the questions that have been put to you the interest with which this committee views the undertaking upon which you are embarking. My only regret is that the time line that you have is not going to see some conclusions being reached before our recommendations are supposed to be made, but I would echo the sentiments of Mr. McCauley's requesting that you keep us advised as you progress and how things are going, to the point where in fact we have our report out at least. Hopefully, we can maintain some contacts thereafter as well since we will have a continuing interest in the field. We wish you well on the endeavours.

There is no question but that there is a need in the community across Canada for this kind of undertaking, regardless of how far or how little far it goes. I think any step made, even a small step, is something we have to take in order that we can achieve that end that I think this committee and your undertaking are all about, and that is to permit the partaking of the Canadian society by all persons on an equal basis.

Thank you very much.

Mr. Miner: Thank you for your questions.

The Chairman: The meeting is adjourned to this afternoon.

[Translation]

M. Miner: M. Winterton aimerait ajouter un commentaire.

M. Winterton: Étant donné votre intérêt, j'aimerais faire une remarque. Mes collègues et moi-même avons tenu des discussions préliminaires sur la faisabilité et la possibilité d'organiser un colloque international l'automne prochain. Il s'agirait de rassembler les chefs de police, les représentants de groupes ethniques et d'universités afin de discuter non pas au niveau canadien, mais au niveau international des problèmes qui se posent dans les divers pays du monde et des solutions qui y sont apportées. Nous pouvons apprendre énormément d'une expérience semblable et nous allons faire une proposition en ce sens au ministère du Multiculturalisme.

M. McCauley: C'est une bonne idée, mais vous n'obtiendrez peut-être pas de financement.

M. Winterton: Eh bien, c'est la vie.

M. McCauley: Si vous aviez été là ce matin, vous auriez compris le sens de cette remarque.

Le président: Merci, merci. Excusez-moi, madame et messieurs, merci beaucoup de votre mémoire. D'après les questions que vous avez entendues, vous comprendrez sans doute combien le Comité s'intéresse à vos efforts. Je ne regrette qu'une chose: que vous n'ayez pas le temps d'arriver à quelque chose avant que nos recommandations ne soient faites. Cependant, je me fais l'écho des sentiments de M. McCauley qui a demandé que vous nous teniez au courant de vos progrès, du moins, jusqu'à la publication du rapport. Avec un peu de chance, nous pourrions désormais garder le contact avec vous puisque nous continuerons à nous intéresser à cette question. Nous vous souhaitons beaucoup de chance dans vos efforts.

Il va sans dire que les collectivités partout au Canada ont besoin de telles initiatives, peu importe leur portée; toute démarche, aussi petite qu'elle soit, nous rapproche davantage de l'objectif visé par le Comité et par votre groupe, à savoir, la participation égale de tous à la société canadienne.

Merci beaucoup.

M. Miner: Merci de vos questions.

Le président: La séance est levée jusqu'à cet après-midi.

AFTERNOON SITTING

• 1344

The Chairman: Ladies and gentlemen, we will recommence our hearings for this afternoon.

Our witnesses this afternoon, to start our hearings, are the Central Vancouver Island Multicultural Society, in the persons of Vilma Dubé and Joanne Blackman.

I would invite our witnesses to assist myself, as chairman, and the committee in zeroing in on the recommendations, particularly for change you would see affected, that would

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Mesdames et messieurs, nous allons commencer nos audiences de cet après-midi.

Pour commencer, nous allons entendre les représentants du *Central Vancouver Island Multicultural Society*, à savoir Vilma Dubé et Joanne Blackman.

J'aimerais demander à nos témoins de se concentrer sur les principaux changements qu'elles nous proposent de recomman-

[Texte]

permit us to narrow in on the recommendations we might be making in our report, in keeping with the mandate we have been given by Parliament.

• 1345

The committee recognizes there are a number of issues out there, particularly problems that have a certain commonality to them, which you may assume we have heard some considerable number of times in our hearings over the last several weeks. It probably would profit us both if we spent our time this afternoon dialoguing with respect the solutions to those problems.

Please proceed.

Mrs. Joanne Blackman (The Central Vancouver Island Multicultural Society): What would you like me to do, just make some comments?

The Chairman: I do not want to limit you unduly, but if you have some particular comments or some highlighting you could do for us with respect to those areas of particular concern, then I do think we might profitably spend our time in a question and answer period that would permit us to understand more fully the positions you are taking with respect to those recommendations.

Mr. Paproski: Maybe you would want to highlight some of the recommendations, such as recommendations 14 and 15, the recommendations you made.

Mrs. Blackman: First, I think we felt one of the important recommendations was the fact that, when visible minorities are seen on the news and in the media, it tends to be in a poor light, and this is one area where I think something should be done. Last week we spoke to Equality in Employment, and this is one area we touched on there, too. I think this is an area that everyone sees. When you turn on your television set, what do you see? Do you see a Canadian society or do you see a white Canadian society? I think some gains have been made in this area, but I think this is an important area to continue to work on to improve.

We were particularly pleased to hear about the training course that was being offered, I believe through CBC, and I think I would like to see more of that kind of thing. It is very important for school children as well as adults to see role models, and what greater place to see them but on television and in the news.

Mrs. Vilma Dubé (The Central Vancouver Island Multicultural Society): Unless you have any special comment you want to make on that, if we are still on the media, I think the attitudes as expressed in the media very often reflect the ethnocentricity of the dominant majority. We have an interesting news clipping that was commenting on this commission, which you may or may not have seen, since June. It is from *The Vancouver Province*, talking about rushing in there angels fear to tread and about this commission. The writer of this article is on our side, and what he says is: "What makes a person white is not his skin but his degree of civiliza-

[Traduction]

der à notre tour dans notre rapport, et ce, conformément au mandat dont nous avons été saisis par le Parlement.

Le Comité sait parfaitement que toute cette question comporte un certain nombre de problèmes, dont certains ont des points communs, et vous n'ignorez certainement pas que nous en avons beaucoup entendu parler au cours des dernières semaines. Il nous serait donc plus bénéfique, à vous comme à nous, de parler plutôt, cet après-midi, des solutions à envisager face à ces problèmes.

Vous avez la parole.

Mme Joanne Blackman (The Central Vancouver Island Multicultural Society): Que voulez-vous que je fasse, alors? Des observations, tout simplement?

Le président: Je ne veux surtout pas vous empêcher de dire ce que vous avez à dire, mais vous pourriez peut-être nous exposer dans les grandes lignes les principales questions qui vous préoccupent, après quoi, nous pourrions vous poser des questions afin de mieux comprendre les positions que vous avez arrêtées eu égard à ces recommandations.

M. Paproski: Vous pourriez peut-être nous résumer certaines de vos recommandations, comme les recommandations 14 et 15.

Mme Blackman: À notre avis, l'une des recommandations les plus importantes provient du fait que, lorsqu'on parle de minorités visibles dans l'immédiat, c'est généralement dans un contexte assez négatif, et cette situation doit absolument être corrigée. La semaine dernière, nous avons rencontré des représentants de *Equality in Employment*, et c'est un autre domaine que nous abordons dans notre mémoire. C'est quelque chose que tout le monde voit constamment. En effet, lorsque vous allumez votre téléviseur, que voyez-vous? Y voyez-vous une société canadienne, c'est-à-dire multiculturelle, ou y voyez-vous une société canadienne exclusivement blanche? Certes, des progrès ont été réalisés dans ce domaine, mais il y a encore beaucoup à faire.

Nous nous sommes réjouis d'apprendre que Radio-Canada avait mis sur pied un programme de formation, et j'espère que cela servira d'exemple à d'autres organismes. Les enfants, aussi bien que les adultes, se réfèrent constamment à des modèles qui, le plus souvent, leur sont communiqués par la télévision et par les autres médias.

Mme Vilma Dubé (The Central Vancouver Island Multicultural Society): Puisque nous parlons des médias, j'aimerais intervenir ici pour vous dire que les attitudes exprimées par ces derniers reflètent bien souvent l'ethnocentrisme de la majorité dominante. Vous avez peut-être vu un article assez intéressant dans *The Vancouver Province* sur les travaux de votre Comité, article qui parlait de ceux qui cherchent le danger. L'auteur, qui est de notre côté, y disait: «On n'est pas Blanc à cause de sa peau, mais en raison de son niveau de civilisation.» Il y parlait ensuite de très bonnes gens qui, pourtant, étaient de race noire

[Text]

tion." He goes on to talk about really good people who were black, but really they were white because they were so nice, and so on and so forth.

But this made it as a serious column—it is not marked humour or anything—in *The Vancouver Province*, and it is entitled "How a Very Black Person can be White". So...

Mr. Paproski: Do you want to pass around that article?

Mrs. Dubé: Yes, we will. As an example of the kind of leadership, an editor presumably headlines things, and it just shows how far we have to go. We are very encouraged by what is happening. A great deal of good things are happening. I know you have heard of what is happening in British Columbia. The fact that many people are fearful that human rights are now under attack by the provincial government has almost immediately started to have results, and people have come out of the woodwork who would not have come out of the woodwork. The very next week things started happening. We started seeing advertisements, for instance—which I have not seen personally but other people saw—which were clearly discriminatory. We had instances of people being told: I am sorry, you cannot use this elevator; East Indians are not allowed to use this elevator. This was the week after the announcement of the dismantling of the Human Rights Commission and the Human Rights Branch in British Columbia.

• 1350

Other people made open comments, which they were not making before because we had a climate in which that kind of thing was—and rightly so... inhibited. But the lid is off and the inhibitions are no longer in place. Truly enough, we are always told one cannot legislate feelings, and we are not expecting that, but it is nice to know that behaviour could be legislated, and that is the only place we can start right off.

The Chairman: I would be interested in hearing from you as to the mechanisms you would see used in the media reference that you make to improve the images that are presented of the visible minority groups in the sense of the kind of reporting that takes place with respect to the activities of those groups or the engagement by an individual from a particular group in a particular conduct, whether you would see a press council sort of system set up, whether that would be inefficient or inappropriate because of previous councils that you may have seen acting, whether you would see legislative change which borders almost on legislating a censorship of some kind, or just what mechanism you would in fact see incorporating your desires and effecting the change that you, I think justifiably, want to see made.

Our whole purpose in our report ultimately is to recommend change, and it would be helpful to us not only to have our attention drawn to the problem we know exists... We have heard a number of times now that there is no good reason why a black or a brown or a yellow individual committing a crime should be so described as a black, brown or yellow person when it does not have anything to do with the essence of the crime committed. We have heard the complaint made—and I think it was in this committee room yesterday—that the province's

[Translation]

et qui, en fait, étaient de race blanche, tellement elles étaient aimables et civilisées, et caetera.

Or, cet article était très sérieux, nullement humoristique, ou quoi que ce soit, et s'intitulait: *Comment un Noir peut être Blanc*.

M. Paproski: Pourriez-vous nous faire distribuer cet article?

Mme Dubé: Oui. Un rédacteur en chef doit généralement trouver des gros titres, et cet exemple vous montre tout ce qu'il nous reste encore à faire. Heureusement, la situation s'améliore, et vous avez peut-être entendu parler de ce qui se passe en Colombie-Britannique. En s'attaquant aux droits de la personne, le gouvernement provincial a suscité une inquiétude générale qui a presque immédiatement provoqué des résultats, en ce sens que bon nombre de personnes ont affirmé publiquement leur position, chose qu'elles n'auraient pas faites autrement. Dès la semaine d'après, ça a commencé à bouger. On a commencé à voir des publicités—mais je dois avouer que je ne les ai pas vues moi-même—nettement discriminatoires. On nous a montré des exemples où l'on interdisait à des Indiens de l'Inde d'emprunter l'ascenseur. Cela se passait la semaine suivant l'annonce de la dissolution de la Commission des droits de la personne et de la Direction des droits de la personne, en Colombie-Britannique.

D'autres ont fait des déclarations publiques, ce qu'ils ne faisaient pas auparavant, car le climat les en empêchait, et heureusement. Toutefois, aujourd'hui, tout le monde peut se défouler. Certes, on nous répète constamment qu'on ne peut pas légiférer des sentiments, et ce n'est pas ce que nous voulons, mais heureusement qu'on peut légiférer des comportements, et c'est par là uniquement que l'on peut commencer.

Le président: J'aimerais savoir par quels mécanismes vous proposez d'améliorer l'image que donnent les médias des minorités visibles, dans le cadre des reportages qu'ils font sur les activités de ces groupes ou sur le comportement d'un membre d'un groupe donné. À votre avis, devrait-on instaurer une sorte de conseil de presse, à moins que vous n'ayez eu une expérience négative de ce genre de choses? Envisagez-vous plutôt des modifications législatives qui friserait la censure? En d'autres termes, j'aimerais savoir quels changements vous préconisez.

L'objectif ultime de notre rapport est de recommander des changements, et il nous serait utile d'en savoir plus, non seulement sur les problèmes tels qu'ils existent... On nous a dit, à plusieurs reprises, qu'il n'y avait aucune raison que l'on précise que l'auteur d'un crime avait la peau noire, rouge ou jaune si une telle description ne change rien à la nature du crime perpétré. On nous a dit hier, si je me souviens bien, que les journaux de la province semblaient attacher une plus grande importance journalistique à des reportages sur les

[Texte]

newspapers seem somehow to think it is much more newsworthy to be going out to the beaches and taking pictures of people who in fact are sunbathing as opposed to taking a picture of an ethnic festival or a particular community's religious events that are taking place on the same day.

Recognizing that those are problems, what mechanisms would you see utilized to effect change?

Mrs. Dubé: The establishment of a media council with representation from community groups. I am not quite sure; we have not thought through exactly the composition of something like this, but I see it can play a useful role. As you probably are aware, there is an initiative that has been known as Media Watch that has been employed by feminist groups, and that has had success and consequently has been under attack... which we expect, but I think that something of that nature will make the press and the other media more responsible about the kinds of things that go on and that this could have the role of also educating people to what is acceptable and what is not acceptable, perhaps pointing out that so much happens that they are unaware of. For instance, last year—it is exactly a year ago, just after Remembrance Day—in the newspapers in Nanaimo they had a blow-up of a bemedalled chest of a soldier who had gone and paraded, put a wreath, and all they put was the role of medals. On closer scrutiny one could see that some of the medals were from the Indian army. At no time did they comment that this person who had served to make the world safe for all the things they supposedly made the world safe for was from India, that he was a loyal person and that lots of non-white people gave their lives in World War II and World War I as well.

• 1355

We of the Multicultural Society contacted the newspaper and found out who this person was, and he has a most illustrious record of things he did in the British army and the Indian army subsequently and all that. But here is a reporter picking up this chest full of medals and not even seeing the head with the turban that was above the chest of medals.

How can we get that kind of sensitivity in the people who are so responsible for shaping public opinion? We in a small way have tried to do it. They said to us: Well, next year; the time is past for that now, but if you get that guy next year we will do a story on him. So we have it in mind and we are going to get that guy for them this year so they could do a story on him.

Mr. Paproski: That is a good idea. You have 10 days to go.

Mrs. Blackman: Right, and we are working on it.

One part I am interested in is encouraging more non-white and visible minority people into those kinds of jobs, into the media. I think this is where the federal government could continue to show leadership by funding programs or funding people in programs from visible minorities so we have people in the newspapers and we have people on TV who are from the

[Traduction]

vacanciers à la plage, plutôt qu'à un reportage sur un festival ethnique ou sur des cérémonies religieuses d'une communauté particulière ayant lieu le même jour.

Étant donné ce genre de problèmes, quels mécanismes préconisez-vous pour les résoudre?

Mme Dubé: Vous avez parlé de la création d'un conseil de presse composé de représentants des groupes ethniques. Je n'ai pas vraiment réfléchi à la composition d'un tel organisme, mais je pense qu'il pourrait jouer un rôle utile. Vous savez sans doute que des groupes féministes ont institué ce que l'on appelle le *Media Watch*, qui, malgré les attaques constantes dont il fait l'objet, a permis d'aboutir à certains résultats. À mon avis, un mécanisme de ce genre oblige la presse et les autres médias à agir de façon plus responsable; de plus, il peut contribuer à informer la population de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas, en l'informant éventuellement de certaines choses qu'on lui cache. Par exemple, il y a un an, jour pour jour, puisque c'était juste après le jour de l'Armistice, les journaux de Nanaimo ont publié un énorme agrandissement de la poitrine recouverte de médailles d'un soldat qui avait défilé pour aller déposer une gerbe de fleurs. Il y avait même un article sur le rôle des médailles, etc. En examinant attentivement la photo, on se rendait compte que certaines des médailles venaient de l'armée indienne. Or, l'article ne mentionnait absolument pas que cet ancien combattant était d'origine indienne, qu'il avait lutté pour rétablir la paix dans le monde, que c'était un homme loyal et qu'un grand nombre de soldats de race noire ou jaune avaient péri au cours des Première et Seconde Guerres mondiales.

Notre organisme, la *Multicultural Society*, a contacté le journal en question pour savoir qui était ce soldat, et nous avons constaté qu'il avait accompli des actes de bravoure dans l'armée britannique et dans l'armée indienne. Ainsi, le journaliste avait centré son objectif sur la poitrine recouverte de médailles, sans même se soucier de montrer le turban qui recouvrait la tête de ce soldat.

Comment pouvons-nous sensibiliser ceux-là mêmes qui sont responsables de modeler l'opinion publique? Nous, de notre côté, avec nos maigres ressources, nous avons essayé de le faire. Au journal, il nous ont répondu qu'ils le feraient peut-être l'année prochaine, mais que, pour cette année, c'était trop tard. Nous allons donc essayer de faire en sorte que, dès cette année, un article soit publié sur ce soldat.

M. Paproski: C'est une bonne idée, il vous reste encore dix jours.

Mme Blackman: Nous y travaillons.

Je cherche justement à encourager un plus grand nombre de membres de minorités visibles à trouver un emploi dans les médias. À mon avis, le gouvernement fédéral devrait continuer à faire preuve de leadership en finançant des programmes ou des activités permettant justement à des membres des minorités visibles de trouver des emplois dans les journaux, à la

[Text]

visible minorities and then we would have more sensitivity in those organizations.

Mr. Paproski: If we are going to have this kind of interchange, I would like to discuss your police force in Nanaimo, the composition of it. Are there members on there of visible minorities, and are there women on the force?

Mrs. Blackman: There are women. I know of no one in a visible minority.

You may have read of an incident that happened last weekend with our Nanaimo police. An Indian fellow was in an accident. He was not the driver of the car. He was in an accident and he was taken to . . .

Mr. Paproski: When you say Indian, do you mean native Indian?

Mrs. Blackman: Native Indian. He was taken to jail and he actually had a broken neck and is now in Shaughnessy Hospital. This is the second member of his family who has . . . the other one killed himself, not in Nanaimo jail, in Ladysmith jail.

There is a problem building up with the Indians and the police force in Nanaimo. I have never seen a non-white police officer in Nanaimo. There are, I believe, two women.

An hon. Member: Are they RCMP?

Mrs. Blackman: RCMP.

The Chairman: Lest the fact be missed, did I understand you correctly to say that the person taken to jail was not the driver of the vehicle?

Mrs. Blackman: He was drunk, but he was not the driver of the vehicle.

The Chairman: Just a passenger in the vehicle?

Mrs. Blackman: He was a passenger in the vehicle. He was taken to jail, and while he was in jail he complained that he was having problems, and all of a sudden he could not feel anything from, I think, his neck down and they transferred him to the hospital. He was there for quite some time. A feeling is building between the native community and the police that there is a problem with that, and of course there are no native police officers.

Mr. Paproski: Do you know whether there is an affirmative action program of such that takes on . . . ? You people are in the multicultural area. Has the RCMP taken upon itself to recruit people from the visible minorities in that particular area?

Mrs. Blackman: Of course, the RCMP is a national group and people keep coming in and going out. Whether they have ever asked for any non-white people as such I do not know.

Mr. Paproski: Well, have you people ever asked?

Mrs. Dubé: Yes, we have written to the Commissioner of Police and we have suggested . . . There was an incident in which there was a lot of egg-throwing and rock-throwing at East Indian families, and they kept saying all the time: Well,

[Translation]

télévision et ailleurs, de sorte que toutes ces organisations seraient plus sensibilisées à toute cette question.

M. Paproski: À ce sujet, j'aimerais avoir des précisions sur la composition des services de police de Nanaimo. Y a-t-il des membres des minorités visibles et des femmes?

Mme Blackman: Je sais qu'il y a des femmes, mais je ne pense pas que des minorités visibles y soient représentées.

Vous avez sans doute entendu parler d'un incident qui s'est produit le weekend dernier avec la police de Nanaimo, incident dans lequel un Indien était impliqué. Ce n'était pas le conducteur de l'automobile, mais il a été emmené . . .

M. Paproski: Voulez-vous parler d'un Indien autochtone?

Mme Blackman: Oui. Il a été emprisonné alors qu'il avait le cou cassé. Il est maintenant à l'hôpital Shaughnessy. C'est le second membre de sa famille qui . . . L'autre s'est suicidé, pas dans la prison de Nanaimo, mais dans la prison de Ladysmith.

La tension monte sérieusement entre les Indiens et la police de Nanaimo. Je crois que les effectifs policiers de cette ville comptent deux femmes, mais aucun membre des minorités visibles.

Une voix: Est-ce la G.R.C.?

Mme Blakman: Oui.

Le président: Je voudrais simplement m'assurer de vous avoir bien comprise; celui qui a été emprisonné n'était pas le conducteur de l'automobile?

Mme Blackman: Il avait trop bu, mais ce n'est pas lui qui conduisait l'automobile.

Le président: C'était simplement un passager de l'automobile?

Mme Blackman: Oui. Or, il a été emprisonné, et, tout d'un coup, en prison, il s'est plaint d'une paralysie générale, et c'est alors qu'on l'a transféré à l'hôpital, où il est resté quelque temps d'ailleurs. Comme je vous le disais donc, la tension monte entre les autochtones et la police, et, bien sûr, il n'y a aucun agent de police d'origine autochtone.

M. Paproski: Savez-vous s'il existe un programme de promotion sociale qui . . . ? Vous êtes un organisme multiculturel, et j'aimerais savoir si la G.R.C., dans cette région, a pris l'initiative de recruter des membres des minorités visibles?

Mme Blackman: La G.R.C. est un organisme national, et les gens vont et viennent. Je ne sais pas du tout si la G.R.C. a essayé de recruter des membres des minorités visibles.

M. Paproski: Le lui avez-vous jamais demandé?

Mme Dubé: Nous avons écrit au commissaire pour le lui proposer. Un incident s'est produit où des familles originaires de l'Inde étaient la cible de pierres et d'oeufs; or, la police prétendait que ce n'était pas forcément de la violence raciale,

[Texte]

you know, nobody should say it is race because we cannot prove that it is race—when it was fairly obvious that this family was picked out from a number of other houses. We suggested we felt very strongly that efforts should be made to recruit native people into the police force—well, non-whites, visible minorities. The commissioner wrote back and said: Yes, we are aware of this and we are trying. Unfortunately, I did not bring those letters. This was quite a while back, about three years, I should think.

• 1400

Mr. Paproski: I would appreciate if you could try again. Now that this commission is travelling, we have noticed that the CBC has implemented a \$185,000 program to get some visible minorities in the CBC; the other corporations will no doubt start doing something about visible minorities. It would be a good idea . . .

Mrs. Blackman: Right, fine.

Mr. Paproski: —if your group would take this on. Where do you get your funding?

Mrs. Blackman: From the Secretary of State . . .

Mrs. Dubé: —and local city multicultural . . .

Mr. Paproski: From the Multiculturalism Directorate?

Mrs. Blackman: Yes. And from the City of Nanaimo, donations and memberships.

Mr. Paproski: Are you registered as a charitable organization?

Mrs. Blackman: Yes.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski. One of the recommendations made in your brief is that teacher training on multicultural issues should be mandatory at university level. This seems like a laudable recommendation. Are you aware of any acceptable course of studies being used anywhere to sensitize teachers at the university level; and if you are, where are such courses? Do you have any feeling about their effectiveness?

Mrs. Dubé: There are courses at UBC and the University of Victoria, but as far as we know, they are electives. When we put on workshops as part of in-service training—we promote that, we have had young teachers coming out training school tell us that they do not know how to teach in an inner-city school, let alone teach non-visible minorities, native Indians or other minority groups. They do not feel equipped to do it. We hear this over and over again.

We could tell you some quite alarming stories of things which teachers have done, so you would realize how great the need is. Last year we had an ESL teacher changing the names of 12 Vietnamese children. She found them hard to pronounce, so she gave them "Tom" and "Bob" and what not. It came out accidentally, because one of the teenage boys of maybe 14 or 15 was so distressed that he mentioned it to another teacher. He said, you know, my name is really so and so and it means

[Traduction]

car rien ne le prouvait, alors qu'il était parfaitement évident que cette famille avait été choisie parmi d'autres. Nous avons insisté pour que la police prenne l'initiative de recruter des membres des minorités visibles. Le commissaire nous a répondu qu'ils étaient au courant de ce problème et qu'ils essayaient de faire quelque chose. Malheureusement, je n'ai pas apporté ces lettres avec moi, mais elles remontent à quelques années, environ trois ans.

M. Paproski: Vous devriez certainement renouveler vos efforts. Depuis que notre comité a entrepris ses déplacements, nous avons constaté que Radio-Canada avait mis sur pied un programme de 185,000 dollars pour essayer de recruter des membres des minorités visibles; les autres sociétés ne tarderont certainement pas à lui emboîter le pas. Ce serait une bonne idée . . .

Mme Blackman: Oui.

M. Paproski: . . . que votre groupe profite de cette occasion pour intensifier ses efforts. Qui vous finance?

Mme Blackman: Le Secrétariat d'État . . .

Mme Dubé: . . . et la municipalité . . .

M. Paproski: La Direction générale du multiculturalisme?

Mme Blackman: Oui. Nous obtenons également des fonds de la ville de Nanaimo, de donateurs et de membres.

M. Paproski: Avez-vous le statut d'un organisme de charité?

Mme Blackman: Oui.

M. Paproski: Merci.

Le président: Merci, monsieur Paproski. Vous recommandez notamment dans votre mémoire que les problèmes multiculturels fassent obligatoirement partie de la formation des enseignants, au niveau universitaire. Cette recommandation me paraît tout à fait louable. Savez-vous s'il existe, dans une université quelconque, des cours destinés à sensibiliser les enseignants à ce problème? Pensez-vous que cela soit efficace?

Mme Dubé: Il en existe à l'Université de la Colombie-Britannique et à l'Université de Victoria, mais, d'après ce que je sais, ils sont facultatifs. Or, lorsque nous avons organisé des colloques à ce sujet, des jeunes enseignants qui y participaient nous ont dit qu'ils se sentaient incapables d'enseigner à des enfants appartenant à des minorités visibles. Nous l'avons entendu maintes et maintes fois.

Nous pourrions vous raconter des histoires épouvantables sur ce qu'ont fait certains enseignants, qui vous montreraient l'ampleur du problème. L'année dernière, par exemple, une enseignante avait décidé de changer le nom de 12 enfants vietnamiens parce qu'elle les trouvait durs à prononcer. Elle les avait ainsi baptisés «Tom», «Bob», etc. On l'a su tout à fait par hasard, parce que l'un des enfants en question, qui avait peut-être 14 ou 15 ans, était tellement choqué qu'il en avait parlé à

[Text]

so and so. Now my teacher says my name is hard and she gives me another name.

One would have assumed that somebody working in ESL with refugees from Vietnam might have understood that their names were all they brought with them. Even they were taken away at one stroke. It was corrected. I spoke to somebody in that school district, and that situation does not exist. It turns out that the teacher was under a great deal of pressure. One more thing to memorize was difficult names. This is how she solved it.

The Chairman: I am happy it was corrected. I am distressed it had to be corrected. Do you have any measure of the effectiveness of the B.C. program, in the sense of any measure having been made of the sensitivity or behavioural changes that may have taken place with respect to teachers who elected to take the course vis-à-vis teachers who have not?

Mrs. Dubé: I am not aware of any undertaking to measure this. What tends to happen is that the people who gravitate to those courses are the people who care about those things in the first place. For instance, even at the workshops on multiculturalism, teachers who are quite hostile to the word "multiculturalism" will not go near those workshops. What does one do except say that you do not get your teacher's certificate unless you have done so many units on this? One hopes the message will get through eventually, even if you are unwilling after having been exposed to the evidence.

• 1405

Many people realize how children suffer. You go into schools where the proportion of visible minorities is very high and look on the walls. You still will only see pictures of white, blue-eyed, blond children. You look in the classroom and you might even be able to count how many actually look like that. It has not occurred to the teachers. Even the books, even the toys... It is hard to find dolls in a kindergarten rooms that could look like a baby from a minority group. Again, when it is mentioned, teachers often say: Oh, we never thought about that. It is because their training is not sensitising to these realities.

The Chairman: Interestingly, we have had a witness come before us with a series of dolls, who indicated that even when he had dolls that should have been role models for the children before whom he was going, those dolls that most closely resembled themselves were not the ones they related to. Rather they related to the white blue-eyed, blond dolls.

Mrs. Dubé: There is a whole study on that done by Helen Goberman. That is proof that harm has already started to happen.

The Chairman: Exactly. Another recommendation she made is that visible minorities should be recruited in the police forces. That is not something we have heard for the first time through your brief. I wonder if I might just put a different

[Translation]

un autre professeur. Il lui avait expliqué que son nom véritable avait une signification précise et que l'autre professeur l'avait baptisé autrement parce que c'était trop difficile à prononcer.

On aurait tendance à croire qu'un professeur travaillant avec des réfugiés vietnamiens comprendrait mieux que leur nom était la seule chose qu'ils avaient apportée avec eux. Or l'enseignante en question s'était contentée de le leur supprimer d'un coup de plume. La situation a été rectifiée. J'en ai parlé à un responsable de la commission scolaire, et il semble que ce problème n'existe plus. Apparemment, l'enseignante faisait l'objet de pressions intenses, et il lui semblait tout simplement impossible de mémoriser des noms difficiles.

Le président: Je suis heureux que la situation ait été rectifiée. C'est néanmoins fort regrettable qu'elle se soit produite. Savez-vous si ces cours de formation dispensés par l'Université de la Colombie-Britannique sont efficaces, en ce sens qu'ils ont permis de mieux sensibiliser les enseignants qui ont choisi de les suivre?

Mme Dubé: Je ne sais pas si l'évaluation a été entreprise, mais, généralement, ceux qui s'inscrivent à ces cours sont ceux qui, au départ, s'intéressent déjà à la question. Par exemple, les enseignants que le simple mot «multiculturalisme» hérisse n'assistent bien sûr pas aux ateliers organisés sur ce sujet. La seule solution est donc peut-être de rendre ces cours obligatoires pour l'obtention du diplôme d'enseignant. Il faut espérer que le message sera compris un jour ou l'autre, même si vous n'êtes guère disposé à accepter la réalité.

Bien des gens se rendent compte à quel point les enfants en souffrent. Lorsque vous allez dans les écoles où on trouve une grande proportion de membres des minorités visibles, que voit-on sur les murs? Des photos d'enfants blonds aux yeux bleus. Dans les classes, on est pourtant capable de compter sur les doigts d'une main, ou presque, le nombre d'enfants qui ressemblent à ces photos. Les enseignants n'y ont jamais pensé. C'est la même chose pour les livres, pour les jouets... C'est difficile de trouver dans les maternelles des poupées qui ressemblent à un bébé d'une minorité visible. Lorsqu'on le souligne, les enseignants répondent très souvent qu'ils n'y ont jamais pensé. Ils n'y pensent pas parce que leur formation ne les sensibilise pas à ces réalités-là.

Le président: C'est intéressant, parce qu'un de nos témoins s'est présenté avec toute une série de poupées, et il nous a dit que même lorsqu'il présente aux enfants des poupées qui devraient être des modèles pour eux, ceux-ci ne se sentent pas liés à ces poupées qui leur ressemblent le plus, mais bien à ces petites poupées blondes aux yeux bleus.

Mme Dubé: Helen Goberman a fait toute une étude sur la question. C'est là une preuve que le mal est déjà fait.

Le président: Exactement. Elle a aussi recommandé que les forces policières recrutent des membres des minorités visibles. Ce n'est pas le premier mémoire qui en parle. Je voudrais pourtant donner un éclairage nouveau à la question en vous

[Texte]

twist on that and ask you what the reaction of a particular visible minority community, for example the Indo-Canadian community, would be to a Vietnamese police officer? Would they see that individual as being a visible minority officer to whom they could relate, or does each group look for its own officer by making this recommendation?

Mrs. Dubé: It is difficult to be sure. I have been teaching in a school near an Indian reserve. When we had a Japanese person appointed as the principal of that school, we really had a very noticeable change in relationships between the native Indian parents and the school and the community generally.

Mr. Paproski: Was the change for the good or bad?

Ms Dubé: It was for the good. It seems many of the native parents felt: Well, she is Japanese; she might understand. She might be more open to some of the things we have been experiencing. Indeed, they were right.

We have also heard many things about... When you get down to the bottom of the socio-economic scale, in-fighting can be more vicious than among people who are comfortable. It is possible you will have minority groups with hostilities against each other. I think this is one of the things that we might have to cope with when it arises. I do not think we can use this as a reason not to do it. It just says how we need to educate people.

The Chairman: I do not mean this to be a question that would lead anyone to believe I am looking for excuses not to implement, but we heard from the last witness before lunch today of a program being instituted by the Vancouver Police Department. Pursuant to some questions and answers to some questions that were put to the group, we learned that some five Indo-Canadian persons were on the Vancouver Police Force, four of which are Sikh and none of which wear their turban, nor follow the other five customs or religious rules of the Sikh religion.

Would you have any personal reflections, Mrs. Dubé? I recognize I am not asking a question that would be answerable by you in your capacity as a member of the Central Vancouver Island Multicultural Society. I am asking you because you are the first convenient person I can ask after hearing this last group of witnesses. Would you have any reaction to a strict follower of the Sikh religion being confronted with an ostensible Sikh police officer who, unlike himself, does not follow the practice and custom of wearing the turban and having his hair and beard unshaven?

• 1410

Mrs. Dubé: I suppose one might find the same kinds of dynamics we would have between the orthodox and the non-orthodox in many groups. There are very orthodox practitioners of a faith, who view very unfavourably the ones who have liberalized and rejected or thrown off some of the restrictions. On the other hand, you have other people who will have a sense of kinship if the person does not wear the visible appendages, like the turban and the bracelet and so on.

[Traduction]

demandant quelle serait la réaction de la collectivité indo-canadienne, par exemple, face à un policier vietnamien. Le considérerait-on comme un membre d'une minorité visible auquel on peut faire confiance, ou chaque groupe a-t-il besoin d'agents de la même minorité?

Mme Dubé: C'est difficile d'être très catégorique. J'enseigne dans une école qui se trouve près d'une réserve indienne. Quand une Japonaise a été nommée principale de l'école, nous avons constaté un changement remarquable dans les relations entre les parents autochtones et l'école, et même la collectivité en général.

M. Paproski: Était-ce un changement pour le mieux?

Mme Dubé: Oui. Il semble que bien des autochtones se soient dit que, comme elle était japonaise, elle serait mieux à même de comprendre. Ils ont cru qu'elle serait plus réceptive à leurs impressions, et ils ne se sont pas trompés.

Nous avons aussi beaucoup entendu parler de... Lorsqu'on arrive au bas de l'échelle socio-économique, les querelles peuvent être beaucoup plus méchantes qu'entre gens plus aisés. Il est donc possible que certains groupes minoritaires en veuillent à d'autres. C'est un problème qu'il faudra régler quand il surgira. Je ne crois pas qu'on puisse l'invoquer pour ne rien faire. Cela signifie tout simplement qu'il nous faut éduquer les gens.

Le président: Ma prochaine question ne devrait pas vous faire croire que je cherche des prétextes pour ne rien faire, mais les derniers témoins que nous avons entendus avant le déjeuner, aujourd'hui, sont venus nous parler d'un programme mis en place par la police de Vancouver. À la suite des questions que nous leur avons posées, nous avons appris que cinq Indo-Canadiens faisaient partie de la police de Vancouver, dont quatre étaient des Sikhs, sans toutefois porter le turban ni suivre les cinq autres règles religieuses des Sikhs.

Que pensez-vous de cela, madame Dubé? Je sais que vous ne pouvez pas répondre à cette question à titre de membre de la société multiculturelle du centre de l'île de Vancouver, mais je vous pose tout de même la question, puisque vous êtes la première à qui je puisse l'adresser depuis que nous avons entendu ces témoins. Quelle serait, à votre avis, la réaction d'un Sikh pratiquant face à un policier très certainement sikh qui, pourtant, ne porte pas le turban et a les cheveux et la barbe coupés?

Mme Dubé: Je crois que la réaction serait la même qu'entre pratiquants et non-pratiquants de bien d'autres religions. Il y a des pratiquants très orthodoxes qui regardent de haut ceux qui ont assoupli, ou même rejeté, certaines contraintes. Il y en a d'autres qui pourront se sentir liés même si la personne ne porte pas des signes extérieurs comme le turban, le bracelet, et le reste.

[Text]

The Chairman: It is a very tough hypothetical question. I appreciate your attempting to answer it for me.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: It has been brought to the attention of the committee over the last two or three or four weeks that there is a correlation between the worsening of discriminatory treatment of minorities and the downward trend of our economy. In my opinion, we will not make great strides in this respect until our economy does take an upturn and there are fewer scapegoats to be blamed by individuals. Do you have any thoughts on that?

Mrs. Dubé: I felt, like you, that with the economy the way it is groups would be looking for the most visible people to blame. On the other hand, I had a very interesting conversation recently, which I will relate to you briefly. When we were preparing our brief, there was a certain person who works at the mill, an Indo-Canadian, who has often told us about the discrimination and graffiti he has had to put up with at the mill in Nanaimo. We said: Do you have anything you want us to know? Now that the economy is in this shape, things must be a lot worse. He said: Do you know something? They are not. I said I was really surprised. He said: The people have said—and he called the name of our premier . . . is treating everybody now like Hindus, so that makes us all feel we are in the same boat.

Mr. Mitges: There has been a lot of emphasis put on the fact that education is the prime area to which we should direct much of our resources, changing the opinions of people regarding prejudices and racism. I have been told there are studies that show that if you teach students it does not really make any difference in their attitudes to racism. Would you still advocate, under those conditions, a course on racism?

Mrs. Dubé: Yes, it all depends on how it is done. There are some people who are very good. We talked in our brief about Sid Bentley, who lives here on the mainland and has put together a course on world religions, and although Sikh is not, numerically speaking, a world religion, he does include it in his course because of the demographic realities here. Sid has done some work on this course and some sort of measuring of attitudes of students and found that it did make a difference to the students to be exposed to the native religions, in particular the Sikh religion.

It is true enough that there is a very strong affective component to racism and if we were to deal only at the cognitive level we would be missing out on that; but it is a good place to start. The cognitive level is probably the best place for people, particularly people in education, to start. I think there is always room for . . . There are people who are very good at designing training programs that have effective components, and we will have to identify those people and use them.

• 1415

Mrs. Blackman: These leadership training camps they have had, they have had them here and in Ontario, where students

[Translation]

Le président: C'est une question hypothétique assez difficile. Je vous remercie d'avoir essayé d'y répondre.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: Depuis quelque trois ou quatre semaines, le Comité s'est fait dire que la discrimination à l'endroit des minorités s'accroît proportionnellement à la détérioration de notre économie. À mon avis, nous ne ferons pas beaucoup de progrès tant que notre économie n'aura pas redémarré et tant qu'il n'y aura pas moins de boucs émissaires à blâmer. Qu'en pensez-vous?

Mme Dubé: Comme vous, je croyais que la conjoncture économique actuelle allait pousser certains groupes à rejeter le blâme sur certaines personnes plus visibles que d'autres. Par contre, j'ai eu une conversation très intéressante, récemment, dont je voudrais vous faire part. Au moment où nous rédigeons notre mémoire, nous avons rencontré un Indo-Canadien qui travaille à la scierie, et qui nous a souvent parlé de la discrimination et des graffitis dont il est l'objet à l'usine de Nanaimo. Nous lui avons demandé s'il avait quelque chose à nous dire, puisque, l'économie étant ce qu'elle est, les choses devaient être encore pires. Il nous a répondu que ce n'était pas le cas. Comme je me disais étonné, il a répliqué que maintenant, les gens disaient que—et il a nommé notre premier ministre provincial—traitait maintenant tout le monde comme des Hindous, et qu'ils se sentaient tous dans le même bateau.

M. Mitges: On a souvent insisté sur le fait que nous devions consacrer une bonne part de nos ressources à l'éducation, d'abord afin de modifier l'attitude des gens face aux préjugés et au racisme. On m'a dit qu'il existait des études démontrant que si vous éduquez les étudiants, cela ne change rien à leur tendance au racisme ou non. Le cas échéant, est-ce que vous préconiserez tout de même un cours sur le racisme?

Mme Dubé: Oui, mais cela dépend comment il est présenté. Certaines personnes sont très bonnes. Dans notre mémoire, nous parlons de Sid Bentley, qui vit ici, sur le continent, et qui a préparé un cours sur les religions mondiales. Même si les Sikhs ne sont pas assez nombreux pour qu'on parle d'une religion mondiale, il en parle tout de même, à cause des réalités démographiques, ici. Sid a fait un peu de recherche pour ce cours, et il a, entre autres, essayé d'évaluer l'attitude des étudiants. Il s'est rendu compte que cela faisait une différence si les étudiants étaient initiés à certaines religions étrangères, comme la religion sikh.

C'est vrai que le racisme a une forte composante affective, et que si nous nous occupons seulement de l'aspect cognitif, nous passons à côté de toute une partie; mais c'est tout de même un début. Pour les gens du milieu de l'éducation, le meilleur point de départ est sans doute l'aspect cognitif. Je crois qu'il y a toujours place pour . . . Certains sont très bons pour concevoir des programmes de formation avec des composantes efficaces; il suffit de reconnaître ces gens et de les utiliser.

Mme Blackman: Vous avez certainement entendu parler de ces camps de formation qui se sont tenus ici et en Ontario. Des

[Texte]

from the different minorities get together with the majority students for a weekend or a week. I am sure you have heard how successful they have been in breaking down barriers. I think there are programs that are available in Canada that people have pioneered that are working toward the same end.

Mr. Mitges: Well, a good example of the get-together, go to a school in Ontario and a good example of what you are talking about . . . where the students are of many ethnocultural groups, how well they all got along, how well they get to know each other. But the disappointing thing was that when I asked them the question—has this feeling transpired and has it filtered down to their parents?—the answer has been no. So . . .

Mrs. Blackman: But it may go from them to their children, and you know, that is the aim. Mrs. Dubé, of course, is a teacher, and my husband happens to be a teacher, and we are very involved and interested in education. Unfortunately, you people do not really deal with education federally, but it is a very, very important area.

We, for example, would like to see cross-cultural counsellors in the schools. We feel, particularly in Nanaimo, there is a great lack. We have people who could do it but they are not in the counselling systems in our school. They are teaching in the schools and they would be very good if they were in the counselling system, but they are not. This is an area we would like to see . . . For example, a lot of minority students get turned away from going on to higher education, and some cross-cultural counselling would probably help in that area. If we want the visible minorities to get into the workplace, in decent jobs and that, they have to get the education.

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: Mr. Mitges, I do not think I should leave untouched the statement that we at the federal level do not have much to do or much concern with education. I think we should not allow to go unnoticed the volumes of dollars, federally, that go into education across this nation. It is true education is a provincial responsibility, but somehow we seem to have found mechanisms whereby we can feed federal dollars into the educative system. I am hopeful that that mechanism is going to permit us to say some things with respect to education across Canada, and permit us to say that in our report, merely because we continue to be involved.

Second, I should say as well, by way of comment, that one of the important functions and roles of parliamentarians is as educators.

Mrs. Blackman: I would just like to make one comment. I do not know whether you have been informed of this, but I understand you people are going to be funding our *West Coast Reader*. Have you heard of this?

Mr. Paproski: What do you mean?

Mrs. Blackman: The *West Coast Reader* is a reader for ESL, for adults and children. It is a very good newspaper that is put out. I understand . . .

[Traduction]

étudiants membres de diverses minorités passent une fin de semaine ou une semaine avec des étudiants de la majorité. Ce genre d'activité a réussi à abattre les barrières. Je crois qu'il existe au Canada toutes sortes de programmes qui ont plus ou moins le même but.

M. Mitges: Dans bien des écoles ontariennes, c'est la même chose. On y trouve des étudiants de diverses origines ethnoculturelles, et ils s'entendent très bien parce qu'ils apprennent à se connaître. Ce qui est décevant, c'est que je leur ai demandé si leurs parents en avaient profité, eux aussi, pour changer d'attitude, et qu'ils m'ont répondu par la négative. Donc . . .

Mme Blackman: Peut-être, mais ils transmettront probablement ce sentiment à leurs enfants, et c'est ça notre but. M^{me} Dubé est enseignante, et mon mari aussi enseigne. Nous nous intéressons donc beaucoup à l'éducation. Malheureusement, comme vous êtes au gouvernement fédéral, vous ne pouvez pas vous occuper de l'éducation, un domaine pourtant très important.

Nous aimerions, par exemple, qu'il y ait des conseillers de diverses cultures dans les écoles. A Nanaimo en particulier, c'est une véritable lacune. Certains pourraient s'en charger, mais ils ne travaillent pas dans les écoles comme conseillers. Ils y enseignent, et ils feraient de surcroît de bons conseillers, mais ce n'est pas leur rôle. C'est important, parce que, par exemple, beaucoup d'étudiants des minorités ne poursuivent pas leurs études. Il leur faudrait des orienteurs spéciaux. Si nous voulons que les minorités visibles prennent leur place sur le marché du travail et occupent de bons emplois, il faudra que ces gens s'instruisent.

M. Mitges: Merci.

Le président: Monsieur Mitges, je ne devrais pas laisser passer sans réagir l'affirmation voulant que le gouvernement fédéral ne s'occupe pas de l'éducation. Il ne faut pas ignorer que le gouvernement fédéral dépense énormément d'argent pour l'éducation, partout au pays. C'est vrai que c'est tout de même une compétence provinciale, mais on semble avoir trouvé un mécanisme pour investir des dollars du gouvernement fédéral dans l'éducation. J'espère que ce mécanisme va aussi nous permettre de parler un peu de l'éducation au Canada dans notre rapport, car, après tout, nous continuons de nous en occuper.

Je voudrais également dire que l'un des rôles importants des parlementaires est justement celui d'éducateurs.

Mme Blackman: Si vous le permettez, je ne sais pas si vous êtes au courant, mais il semble que le gouvernement fédéral va financer notre *West Coast Reader*. En avez-vous entendu parler?

M. Paproski: Que voulez-vous dire?

Mme Blackman: Le *West Coast Reader* est ni plus ni moins un recueil de textes pour les adultes et les enfants qui suivent des cours d'anglais langue seconde. C'est un très bon journal que nous publions. Il semble . . .

[Text]

Mr. Paproski: Are you talking about the Secretary of State for Multiculturalism?

Mrs. Blackman: I am not sure. It is some textbook agreement between the federal and provincial governments. However, they just had an article in the paper saying that now our provincial government wants to have editorial control over this really good newspaper, and . . .

Mr. McCauley: But the minister is . . .

Mrs. Blackman: Right.

These kinds of things disturb me because . . . Our society runs an orientation program for adults. I know the schools use it, and it is really a first-class paper for anyone who is learning English. Now we hear we are going to have editorial control by the provincial government, although the way the paper read, the money was coming through you people to the provincial government.

The Chairman: I think traditionally the money has been coming from the federal government for that purpose, as we understood some of the evidence we heard this morning. There may have been a shift of funding and, coincidental with that, some editorial control being exercised.

• 1420

I think Mr. McCauley may want to pursue either that or another line of questioning that we opened.

Mr. McCauley: The studies to which Mr. Mitges refers may not show that education per se is useless, but that careless education is useless. Bad education is useless. For example, this morning you mentioned the problem with names. Well, how do visible minority children relate to readers in which the names are Dick and Tom and Sally and the pictures are all white, or that wonderful phrase "Columbus discovered America" or "Jacques Cartier discovered Canada" or whatever? If you are a native Canadian who had a history of being here several hundred years before Jacques Cartier ever existed, that is an offensive and totally erroneous statement, from an historical point of view.

So there are all kinds of hidden agenda in our educational system. It seems to me, even if you did have an effective academic multicultural policy, it could be effectively undermined by that hidden agenda if we are not careful.

I do not know if that is a question; perhaps it is just a comment.

Mrs. Dubé: I think it is fitting that we realize there is no panacea; being immersed even in the culture of a group and having a lot of knowledge does not necessarily mean that the right attitude will come. We have the celebrated case of the disc jockey who makes his living off the music of black people, who does not want to go downtown Toronto because there are so many niggers there. He has been immersed in the culture and obviously it did not work that way with him. I think of

[Translation]

M. Paproski: Voulez-vous parler du secrétariat d'État chargé du multiculturalisme?

Mme Blackman: Je n'en suis pas certaine. Il s'agit d'un accord sur les manuels scolaires entre les gouvernements fédéral et provincial. Je viens toutefois de voir un article, dans le journal, disant que notre gouvernement provincial veut maintenant prendre le contrôle du contenu de ce très bon journal, et . . .

M. McCauley: Mais le ministre est . . .

Mme Blackman: En effet.

Cela m'ennuie, parce que . . . Notre société offre un programme d'orientation pour les adultes. Je sais que les écoles s'en servent, et c'est vraiment un excellent journal pour quiconque apprend l'anglais. Nous entendons maintenant dire que le gouvernement provincial veut exercer un contrôle sur son contenu, même si, d'après l'article, le journal est financé par le gouvernement fédéral, qui verse les fonds au gouvernement provincial.

Le président: D'après certains témoignages entendus ce matin, le gouvernement fédéral a toujours donné des fonds pour cela. Il se peut que le financement ne provienne plus de la même source et que, par la même occasion, on exerce un certain contrôle sur le contenu.

Je crois que M. McCauley va vouloir, soit poursuivre dans la même veine, soit passer à une autre question.

M. McCauley: Les études que mentionne M. Mitges ne démontrent peut-être pas que l'éducation, en soi, est inutile, mais plutôt que l'éducation faite n'importe comment n'est pas utile. Par exemple, ce matin, on a parlé du problème des noms. Comment les enfants des minorités visibles peuvent-ils s'identifier à des manuels de lecture dont les personnages s'appellent Pierre, Jean ou Nicole, et sont tous blancs, ou encore peuvent-ils y lire que Christophe Colomb a découvert l'Amérique ou que Jacques Cartier a découvert le Canada? Si vous êtes autochtone, et que votre histoire remonte à plusieurs siècles, avant même la naissance de Jacques Cartier, c'est là une affirmation insultante et tout à fait fausse, d'un point de vue historique.

Il y a donc toutes sortes d'enseignements dissimulés dans notre système scolaire. C'est ainsi que, malgré une politique scolaire multiculturelle très efficace, on pourrait échouer complètement si l'on ne faisait pas attention à tous ces enseignements cachés.

Ce n'est probablement pas une question, mais plutôt une observation.

Mme Dubé: Il faut nous rendre compte qu'il n'y a pas de panacée, que le fait d'être immergé dans la culture même d'un groupe et d'en connaître beaucoup sur lui ne signifie pas qu'automatiquement, la bonne attitude prévaudra. Il y a l'affaire célèbre du «disc jockey» qui gagne sa vie en faisant jouer la musique des Noirs, mais qui refuse d'aller au centre-ville de Toronto parce qu'il trouve qu'il y a là trop de nègres. Il est complètement immergé dans leur culture, mais, de toute

[Texte]

that as a warning if we think that any program we encourage will really get into everybody's heart.

Mr. McCauley: Just a quick comment on that celebrated case. You may be interested to know there is a happy ending to that story because that radio station in Toronto now has a visible minority advisory board that is working very well. This is a case about something that was very bad, where something very good has come about.

Mr. Paproski: I have just one final little question here. You said something about visible minority students or minority students having difficulty in getting higher education. It was something that you said there.

Mrs. Blackman: Some of them are turned off before they get up to that point, particularly the native students. My husband teaches at the high school level. It has been our experience that, even if they have the ability, a lot of native students are put into the lower stream going through the school system. That is why I was saying, if you had a cross-cultural counsellor, they could counsel the students to think higher than just graduating from grade 12 or think higher than dropping out in grade 10.

Mr. Paproski: Okay. This school that your husband teaches in; are there native teachers there, too?

Mrs. Blackman: None.

Mr. Paproski: So he is coping with the white society—the native student.

Mrs. Blackman: Yes.

Mr. Paproski: Okay, thank you.

Mrs. Dubé: There is just one little comment, if I am permitted.

I was facilitating a workshop on racism in a school district. The principal, who has been the principal for 20 years, said: I really need help in coping with the aggressiveness of my East Indian students. I said: Can you define what you mean by aggressiveness? He said: I will give you a good example. If you look at the honour roll you will see that nearly every other name is an East Indian name.

Mr. Paproski: That is the reverse to what you are saying.

Mrs. Dubé: What happens to those kids if somebody is in a position to direct them or deflect them from academic courses. If somebody feels that strongly that this is aggression, it is possible in a very systemic way to deflect them from their academic program.

• 1425

Mr. Paproski: What about in your schools? Do you have people on staff who are of the visible minorities?

Mrs. Dubé: I have been the only one. I am the principal.

Mr. Paproski: No wonder they are aggressive.

The Chairman: Mr. Paproski, no more last questions. I would like to thank our witnesses. I think their effort to assist me and the manner in which we have proceeded with this brief

[Traduction]

évidence, cela n'a aucun effet sur lui. Je crois que c'est là un avertissement pour ceux qui pourraient croire que n'importe quel programme peut agir sur tous les coeurs.

M. McCauley: Permettez-moi un bref commentaire sur cette affaire célèbre. Sachez que l'histoire se termine bien, parce que cette station de radio de Toronto a maintenant formé un conseil consultatif pour les minorités visibles qui fonctionne très bien. Voilà un exemple du bien qui peut découler du mal.

M. Paproski: Une dernière question, s'il vous plaît. Vous avez dit que les étudiants des minorités visibles avaient du mal à poursuivre leurs études. Il me semble avoir entendu cela.

Mme Blackman: Certains se découragent avant d'atteindre ce niveau, surtout les autochtones. Mon mari enseigne au niveau secondaire. D'après notre expérience, même les autochtones qui sont doués sont classés parmi les plus lents. Voilà pourquoi je dis que si nous avions des orienteurs de cultures différentes, ils pourraient conseiller aux étudiants de viser plus haut qu'une deuxième année et de penser à autre chose qu'à décrocher après la dixième.

M. Paproski: Bien. À cette école où enseigne votre mari, y a-t-il des enseignants autochtones?

Mme Blackman: Aucun.

M. Paproski: Les étudiants autochtones font donc face aux Blancs.

Mme Blackman: Oui.

M. Paproski: Bien, je vous remercie.

Mme Dubé: Si vous le permettez, je voudrais faire un commentaire.

Je participais à l'organisation d'un atelier sur le racisme dans un district scolaire. Le directeur d'une école depuis 20 ans a dit qu'il avait besoin d'aide pour savoir comment faire face à l'agressivité de ses étudiants de l'Inde. Je lui ai demandé ce qu'il entendait par agressivité. Il m'a alors donné comme exemple qu'au tableau d'honneur, un étudiant sur deux, ou presque, portait un nom indien.

M. Paproski: C'est l'opposé de ce que vous dites.

Mme Dubé: Qu'arrive-t-il à ces jeunes si quelqu'un se trouve en mesure de les encourager ou de les décourager? Si quelqu'un est vraiment convaincu qu'il s'agit là d'agressivité, il est fort probable que le système les détourne du programme scolaire.

M. Paproski: Et dans vos écoles? Y a-t-il des enseignants qui font partie des minorités visibles?

Mme Dubé: Je suis la seule, et je suis la directrice.

M. Paproski: Pas étonnant qu'ils soient agressifs.

Le président: Monsieur Paproski, plus de dernières questions. Je désire remercier nos témoins. Leur aide et la façon dont le mémoire a été présenté nous a permis d'aborder des

[Text]

has permitted us to get into some areas that have benefited us greatly. We have your brief as well, which will form part of our deliberations. For both methods by which you have given us information, I thank you very much.

Mrs. Dubé: Thank you.

The Chairman: Our next witness is the B.C. Association of Social Workers. We have Merry Wood and Chris Walmsley. We also have Dominic Fung joining us. I see Dr. Wood is an old hand at this now, having been with us this morning. We are having the brief you will be putting to us circulated to the members. I invite you to highlight those areas you find of specific concern and importance to yourselves and to us, and to leave us an opportunity to enter into the question and answer period, which I am sure will have been demonstrated to be a productive time so far today.

Dr. Merry Wood (Member, Multicultural Concerns Committee, B.C. Association of Social Workers): Thank you, Mr. Chairman. I apologize for the lateness of the brief. I appreciate the fact that you will not have had a chance to read it. We took the decision that a small and modest presentation would be better than none. We had to take this decision because our chairperson was taken seriously ill and was unable to perform the function we thought he would.

The Multicultural Concerns Committee of the B.C. Association of Social Workers has sponsored workshops, publications and various community representations over the past six years, all in the interest of service delivery to ethnic clients. Today I would like to focus on two related undertakings of the committee: the Multicultural Workers' Network and the B.C. Directory of Multicultural Workers. The need for both the network and the directory arose when the committee identified a definite lack in information available to social service providers in B.C.

I would like to digress just a bit from the written brief and explain that there are basically three categories of social service providers, in relation to the ethnic clients which they serve. In the first instance, you have Euro-Canadian workers in traditional agencies who work with a vast variety of ethnic clients; in other words, the social workers, public health workers, employment counsellors and school counsellors, who must interact with someone of Polish or Italian or Vietnamese or Ukrainian background on a day-to-day basis.

Second, you have ethnic workers in traditional agencies. These are likely to be persons quite isolated from other ethnic workers serving the same community. They are quite likely to be asked to act as mediators or interpreters between the white workers and their agencies and the ethnic clients who come there.

[Translation]

points très enrichissants. Nous avons aussi votre mémoire, qui fait partie de nos délibérations. Je vous remercie beaucoup de ces deux méthodes de transmission de l'information.

Mme Dubé: Merci.

Le président: Les témoins suivants sont des représentants de l'Association des travailleurs sociaux de la Colombie-Britannique. Il s'agit de Merry Wood, Chris Walmsley et Dominic Fung. M. Wood est très expérimenté maintenant, puisqu'il était là ce matin. Le mémoire que vous allez nous exposer est en train d'être distribué aux membres du comité. Je vous invite donc à souligner les points qui vous intéressent et nous intéressent plus particulièrement, afin de nous laisser suffisamment de temps pour vous poser des questions. Vous savez maintenant à quel point cette période est enrichissante et fructueuse.

M. Merry Wood (membre, Comité des questions multiculturelles, Association des travailleurs sociaux de la Colombie-Britannique): Merci, monsieur le président. Je m'excuse de ce mémoire si tardif. Je comprends que vous n'aurez donc pas eu l'occasion de le lire auparavant. Nous avons décidé qu'un exposé court et modeste vaudrait mieux que rien du tout. Nous avons dû prendre cette décision parce que notre président est tombé gravement malade et a donc été incapable d'assumer la tâche qu'on lui avait confiée.

Le Comité des questions multiculturelles de l'Association des travailleurs sociaux de la Colombie-Britannique a parrainé des ateliers, des publications et des exposés dans diverses collectivités depuis six ans, toujours dans l'intérêt de bien servir les clients d'origine ethnique. Je voudrais aujourd'hui insister sur deux entreprises reliées du comité: le réseau des travailleurs multiculturels et l'annuaire des travailleurs multiculturels de la Colombie-Britannique. La nécessité d'un tel réseau et d'un bottin a été constatée quand le comité s'est rendu compte d'un manque véritable d'information pour les travailleurs sociaux de la Colombie-Britannique.

Permettez-moi de faire une petite digression pour vous expliquer qu'il y a trois catégories de travailleurs sociaux par rapport aux clients des diverses ethnies qu'ils desservent. Il y a d'abord les travailleurs euro-canadiens dans les agences traditionnelles qui ont affaire à une foule de clients d'origine ethnique; ce sont les travailleurs sociaux, les travailleurs de la santé publique, les conseillers en matière d'emploi et les orienteurs scolaires qui font quotidiennement affaire avec des gens d'origine polonaise, italienne, vietnamienne ou ukrainienne, par exemple.

Il y a aussi les travailleurs ethniques dans les agences traditionnelles. Ce sont généralement des personnes assez isolées des autres travailleurs ethniques desservant la même collectivité. Ce sont en général à eux qu'on demande de servir de médiateurs ou d'interprètes entre les travailleurs blancs et leurs agences, d'une part, et les clients d'origines ethniques diverses, d'autre part.

[Texte]

[Traduction]

• 1430

Third is the ethnic worker in an ethnic agency, and you have heard presentations this morning from such a group. Again, such ethnic workers can feel isolated. Although they have two or three colleagues working with them, all focusing on a single ethnic group, they are isolated from other social service providers, from Euro-Canadian social service providers. They are also isolated from ethnic workers serving different ethnic groups. The Indo-Canadian agencies' staff will interact with each other but will lack a channel of communication with, say, the Chinese social service agency.

Once the committee had identified this need for communication between ethnic workers and Euro-Canadian workers, it was decided to create a network, a network in which communications could take place, in which information could be disseminated. The network meets every other month and individual members take turns focusing attention on the topics they consider to be most pressing. For example, we have had network meetings to deal with the patterns of communication within the Chinese community. Another evening we heard from immigrant youths representing four different ethnic groups. A third evening was devoted to race relations work with clients, how you can support and encourage clients to deal with the problems of racism as they occur.

In response to the need for communication and support among workers, the committee undertook to publish a directory of all multicultural workers in the Province of B.C. This would include, again, Euro-Canadian workers who are concerned and involved with multi-ethnic clientele. In the directory each worker is listed according to the area of skill which he has to offer and also the ethnic groups with which he feels particularly competent to deal.

I would like to point out that, for a change, funding is not a problem. The Multicultural Concerns Committee of the B.C. Association of Social Workers functions entirely on a volunteer basis. Social workers from the lower mainland, who are concerned and involved, volunteer their time to produce the publications, sponsor the workshops and so forth. This could be an example to any number of other groups. I can see nurses or teachers, even police or ministers, forming among themselves a multicultural concerns committee. It is certainly a model which would have wide application.

The network too runs without the need of funding. Volunteers provide the educational resources for the evenings. Volunteers provide the organizational manpower needed. We have modest membership fees. Each person pays \$5 per year and these fees cover the costs of mailing.

Finally, the directory. We are deeply appreciative of grants from private foundations, and to a limited extent, from provincial sources to publish the directory; but again, sales from the directory should cover the updating costs.

Troisièmement, il y a le travailleur ethnique dans un organisme ethnique, et vous avez entendu ce matin des exposés d'un tel groupe. Là encore, de tels travailleurs ethniques peuvent se sentir isolés. Bien qu'ils aient deux ou trois collègues qui travaillent avec eux, tous travaillant à un seul groupe ethnique, ils sont isolés des autres travailleurs qui offrent des services sociaux, des travailleurs euro-canadiens. Ils sont également isolés des travailleurs ethniques qui desservent des groupes différents. Le personnel des organismes indo-canadiens travaillera ensemble, mais il manque un moyen de communiquer avec l'organisme de services sociaux chinois.

Lorsque le comité eut relevé ce besoin de communication entre les travailleurs ethniques et les travailleurs euro-canadiens, il fut décidé de créer un réseau de communication et de dissémination de l'information. Les membres de ce réseau se rencontrent chaque mois et, à tour de rôle, les membres du comité attirent l'attention des autres sur les questions qu'ils estiment les plus urgentes. Par exemple, nous avons eu des réunions de réseau portant sur les modes de communication au sein de la communauté chinoise. Un autre soir, ce fut le tour de jeunes immigrants représentant quatre groupes ethniques différents. Un troisième soir a été consacré aux relations raciales avec les clients, comment nous pouvons appuyer et encourager les clients à faire face aux problèmes de racisme lorsqu'ils se présentent.

Afin de répondre aux besoins en matière de communication et de soutien des travailleurs, le comité s'est engagé à publier un annuaire de tous les travailleurs multiculturels de la Colombie-Britannique. Cet annuaire inclurait, ici encore, les travailleurs euro-canadiens qui travaillent avec une clientèle multi-ethnique. Dans l'annuaire, chaque travailleur figure selon son secteur de compétence et selon, également, les groupes ethniques avec lesquels il se sent particulièrement compétent.

Je tiens à souligner qu'exceptionnellement, le financement n'est pas un problème. Le Comité des questions multiculturelles de l'Association des travailleurs sociaux de la Colombie-Britannique est constitué uniquement de bénévoles. Les travailleurs sociaux du sud de la province qui sont intéressés et visés donnent de leur temps afin de préparer les publications, d'offrir des ateliers, etc. Nombre d'autres groupes pourraient profiter de cet exemple. Je conçois que des infirmières ou des enseignants, même des policiers ou des ministres, se constituent en comité des questions multiculturelles. C'est certainement un modèle qui pourrait être repris à bien des niveaux.

Le réseau n'a pas besoin non plus de financement. Des bénévoles offrent les ressources éducatives en soirée. Des bénévoles fournissent le personnel d'organisation nécessaire. Nous prélevons des droits modestes d'association. Chaque personne verse 5 dollars par année, et ces droits couvrent les coûts de la poste.

Enfin, l'annuaire. Nous sommes très reconnaissants des subventions reçues d'associations privées et, dans une moindre mesure, de sources provinciales, afin de publier l'annuaire; ici

[Text]

I would be happy to point out that the question of overlap, which this inquiry has so wisely questioned, is not an issue. In fact, the creation of a network and the publication of the directory have in a way co-ordinated services available in this province. Through the communication of workers on the individual level, through the systematic listing of services available in the directory, people come to know at a personal level and at a glance in the publication level what is available, who provides what to whom.

• 1435

The issue which is a problem concerns the very tenuous nature of the ethnic services available, the very tenuous nature of the ethnic service positions. For example, at one meeting we learned with great enthusiasm about opportunities which are available for non-English-speaking pre-schoolers and their non-English-speaking mothers to attend a pre-school where basic activities in English would be provided for the children and English classes would be provided for the mothers. It solved a lot of problems with a single blow. Within two months of this meeting, the funding for the services expired and was not renewed as had been hoped. In the meantime, 50 members of our network had had the hope that this service was available, had passed on the expectation to clients that such a service would be available.

Similarly, the ethnic workers who are so important to our network and to the information dissemination are paid from soft moneys. They rarely . . .

Mr. Paproski: Are paid from what? I am sorry . . .

Dr. Wood: Soft moneys, not from the ongoing, hard-core funds. If there has to be a cut, the ethnic workers will be cut. To give you a concrete example, in the Neighbourhood House in this city, one ethnic service worker is paid from anything that is left over from anybody else's programs, and in these times of restraint you can imagine how much is going to be left over within the next month or two. So the ethnic workers who are included in the directory, who become known to the membership of the network, cannot be counted on to exist in their official capacity beyond the next year at the very outside.

I will summarize by saying that it appears to us that the powers that be—the municipal, the provincial, the federal governments of this country—expect the need for ethnic services and ethnic workers to go away. Our social service providers hear so often that immigration levels have decreased, as if to say the need will not be there in a few years; but the fact is that people do not shed their lifelong patterns, inclinations and ways of doing things after three years in a new country. In fact, often the crunch comes when you have been here 10 years and your children are adolescents and they are taking off in a new direction. If multiculturalism is a fact and a feature of Canadian society, then we believe strongly that

[Translation]

encore, la vente des annuaires devrait couvrir les frais de mise à jour.

Je suis heureux de souligner que la question du double emploi, au sujet duquel la présente enquête s'est à juste titre interrogée, n'est pas une préoccupation. En fait, la création d'un réseau et la publication de l'annuaire ont, d'une certaine façon, coordonné les services disponibles dans cette province. Grâce à la communication des travailleurs entre eux, à un niveau personnel, grâce à l'énumération systématique des services disponibles dans l'annuaire, les gens viennent à se connaître à un niveau personnel, et grâce à un coup d'oeil dans la publication, on sait ce qui est disponible et qui offre quoi à qui.

Ce qui constitue un problème, c'est la nature très ténue des services ethniques disponibles, la nature très ténue des postes dans les services ethniques. Par exemple, lors d'une réunion, nous avons appris avec grand enthousiasme qu'il était possible aux enfants d'âge préscolaire ne parlant pas anglais et à leur mère ne parlant pas anglais d'assister à des cours de maternelle où les activités de base se passeraient en anglais et où l'on offrirait des classes d'anglais à leur mère. On réglait ainsi beaucoup de problèmes d'un coup. Deux mois à peine après cette réunion, le financement de ces services prenait fin et ne fut pas renouvelé comme on l'espérait. Entre-temps, 50 membres de notre réseau qui avaient espéré que ce service serait disponible avaient fait part à leurs clients de leurs espoirs qu'un tel service serait disponible.

En outre, les travailleurs ethniques, qui sont si importants pour notre réseau et la dissémination de l'information, sont payés à même des crédits «mous». Ils sont rarement . . .

M. Paproski: Ils sont payés à même quoi? Je regrette . . .

M. Wood: Des crédits «mous», ne provenant pas du financement continu et fixe. S'il doit y avoir des coupures, ce seront les travailleurs ethniques qui les subiront. Pour vous donner un exemple concret, dans le *Neighbourhood House* de cette ville, un travailleur ethnique est rémunéré à même ce qu'il reste des programmes de tous les autres, et à notre époque de contraintes, vous pouvez vous imaginer combien il restera au cours du mois, ou des deux mois prochains. On ne peut donc pas compter que les travailleurs ethniques inclus dans l'annuaire—que les autres membres du réseau finissent par connaître—continueront à assumer leurs fonctions officielles au delà de la prochaine année.

Je vais résumer en disant qu'il nous semble que ceux qui décident—les administrations municipales, provinciales et fédérale du pays—s'attendent à ce que les besoins en matière de services ethniques et de travailleurs ethniques disparaissent. Nos travailleurs des services sociaux entendent si souvent dire que les niveaux d'immigration ont diminué, comme si on essayait de dire que le besoin n'existera pas dans quelques années; mais le fait est que les immigrants ne mettent pas de côté leur mode de vie de toujours, leurs inclinations et leur façon de faire les choses, après trois ans dans un nouveau pays. En fait, souvent, la crise se produit lorsque cela fait dix ans que vous êtes ici, que vos enfants sont devenus adolescents et qu'ils

[Texte]

culturally appropriate services should be a fact and a feature of that society.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Dr. Wood.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thank you.

Dr. Wood, I would surely like to see one of these multicultural or these ethnic directories that you have. If it is possible to have a copy filed with the committee, I would surely appreciate that.

Dr. Wood: Yes, I have them with me.

Mr. Paproski: I think it is a good idea. Where did you get the idea? Could you elaborate a little more on that?

Dr. Wood: Yes. The Multicultural Concerns Committee was in touch with a Toronto-based social workers group who had compiled a very different directory, but the idea was there. Their directory had only 60 persons within it and each person was given a full page. Our directory has, or will have when it is updated this last time, approximately 200 people in it with only basic information offered.

Mr. Paproski: Do unions have copies of this ethnic directory?

Dr. Wood: No unions as I understand you to mean. We have considered distributing it to doctors' offices, for example, and certainly the legal profession has expressed interest.

• 1440

Mr. Paproski: How many on the staff of the association of social workers are of visible minorities?

Dr. Wood: Of the B.C. Association of Social Workers?

Mr. Paproski: Yes.

Mr. Chris Walmsley (B.C. Association of Social Workers): There are only two staff on the B.C. Association of Social Workers, myself and a secretary; but within the organization of the association there are 1,350 members, and my guess would be that maybe 10% would be from a visible minority.

I think the Multicultural Concerns Committee and the multicultural network have built a bridge between members of our association and many other people who are working in the social services who are not members of the association but are performing a really valuable and important social service and, say, come from a visible minority and are employed on a sort of quasi basis in the social services.

Mr. Paproski: So there are only two paid staff?

[Traduction]

prennent une nouvelle direction. Si le multiculturalisme est un fait et un aspect de la société canadienne, alors, nous croyons fermement que les services culturels appropriés doivent aussi constituer un fait et un aspect de cette société.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Wood.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Merci.

Monsieur Wood, j'aimerais beaucoup voir l'un de ces annuaires multiculturels et ethniques que vous avez. Serait-il possible d'en déposer copie au Comité? Je vous en serais très reconnaissant.

M. Wood: Oui, j'en ai avec moi.

M. Paproski: Je crois que c'est une bonne idée. Où avez-vous trouvé cette idée? Pourriez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet?

M. Wood: Oui. Le Comité des questions multiculturelles était en communication avec un groupe de travailleurs sociaux de Toronto qui avaient compilé un annuaire très différent, mais l'idée était là. Cet annuaire ne comprenait que 60 personnes, et on consacrait une pleine page à chacun. Notre annuaire a, ou aura, après la dernière mise à jour, environ 200 personnes, avec des renseignements de base uniquement.

M. Paproski: Les syndicats ont-ils des exemplaires de cet annuaire ethnique?

M. Wood: Aucun syndicat, dans le sens où vous l'entendez. Nous avons songé à le distribuer, par exemple, aux bureaux des médecins, et les avocats ont certainement exprimé un intérêt.

M. Paproski: Parmi le personnel de l'Association des travailleurs sociaux, combien de personnes sont issues des minorités visibles?

M. Wood: Vous voulez parler du personnel de l'Association des travailleurs sociaux de la Colombie-Britannique?

M. Paproski: Oui.

M. Chris Walmsley (Association des travailleurs sociaux de la Colombie-Britannique): Il n'y a que deux personnes qui font partie du personnel de l'Association des travailleurs sociaux de la Colombie-Britannique, moi-même et une secrétaire. Pour ce qui est des 1,350 membres de l'association, cependant, il doit y en avoir 10 p. 100 qui sont issus des minorités visibles.

Le Comité des questions multiculturelles et le réseau multiculturel ont réussi à établir un pont entre nos membres et les nombreuses autres personnes qui oeuvrent dans le domaine des services sociaux, mais qui ne font pas partie de notre association. Ces personnes font un travail utile et très important au niveau des services sociaux et de tout ce qui les entoure. Il y en a beaucoup qui viennent des minorités visibles.

M. Paproski: Votre personnel ne compte donc que deux personnes?

[Text]

Mr. Walmsley: Two paid staff to the association.

Mr. Paproski: The rest are volunteers?

Mr. Walmsley: Yes.

Mr. Paproski: Thank you.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. McCauley.

Mr. McCauley: What was the genesis of this initiative? Why did you come to the realization that you had to do something like this?

Dr. Wood: Had to do something like the network?

Mr. McCauley: I suppose the network, but before that you had a multicultural concerns committee, obviously.

Dr. Wood: Yes.

Mr. McCauley: That is what I am getting at.

Dr. Wood: All right. The Multicultural Concerns Committee was created six years ago at a time when there was absolutely no in-service training for present social workers in multi-ethnic service delivery and there was absolutely no multicultural content in the curriculum of the B.C. School of Social Work. Since that time, in part through the initiative of the Multicultural Concerns Committee, ethnic content has been massaged into the curriculum at the School of Social Work. Social workers graduating now have indeed had references and readings to alternative cultures that they will meet in the real world when they start working. Also, an increase in in-service training has been provided. I am sorry to have to say not very much to the social workers employed in the Ministry of Human Resources, but to the social workers employed in hospitals, in community care, mental health teams, in neighbourhood houses. These areas, again in part through the efforts of the Multicultural Concerns Committee, have incorporated multicultural emphasis in their in-service training.

Mr. McCauley: In other words, you decided all by yourself that this was a program that you needed to get into. Why, for example, do the teachers of British Columbia not decide for themselves that these are programs they should get into by themselves? I know you cannot answer that, but I find it interesting that you did this. Obviously, from a professional point of view, you saw a need and did it, and you are to be commended. I wonder why other groups cannot do the same thing.

• 1445

Mr. Walmsley: Maybe if I could respond to that with a bit of additional information, I think the social work profession has a history of both social advocacy and social change, and I think what the Multicultural Concerns Committee within the association became was, in a sense, an internal lobby group, primarily composed of people from visible minorities who were lobbying other sectors of the profession and also directing the lobbying outwards on social policy issues and social issues. But I think the committee served as a vehicle for getting people

[Translation]

M. Walmsley: Deux personnes rémunérées.

M. Paproski: Les autres sont bénévoles?

M. Walmsley: Oui.

M. Paproski: Merci.

Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur McCauley.

M. McCauley: Comment en êtes-vous arrivés à ce projet précis? Pourquoi en êtes-vous arrivés à la conclusion que vous deviez faire quelque chose de ce genre?

M. Wood: Vous voulez parler du réseau?

M. McCauley: Du réseau, mais vous aviez déjà le Comité des questions multiculturelles.

M. Wood: Oui.

M. McCauley: C'est ce dont je veux parler.

M. Wood: Le Comité des questions multiculturelles a été créé il y a six ans, à une époque où il n'y avait absolument pas de formation interne pour les travailleurs sociaux appelés à oeuvrer au niveau des services multi-ethniques. Et il n'y avait absolument rien, non plus, dans le programme d'études de l'École de travail social de la Colombie-Britannique. Depuis ce temps, grâce en partie à l'initiative du Comité des questions multiculturelles, les questions ethniques ont été introduites dans le programme d'études de l'École de travail social. Les travailleurs sociaux maintenant issus de cette école ont été exposés aux autres cultures qu'ils risquent de rencontrer dans le monde réel. La formation interne s'est accrue également. Malheureusement, ce n'est pas le cas pour les travailleurs sociaux qui travaillent pour le ministère des Ressources humaines. C'est vrai seulement pour les travailleurs sociaux qui oeuvrent au niveau des hôpitaux, des soins communautaires, des équipes de santé mentale, des centres d'accueil de quartier. À tous ces niveaux, grâce en partie aux efforts du Comité des questions multiculturelles, des efforts ont été faits pour incorporer le multiculturalisme dans la formation interne.

M. McCauley: En d'autres termes, vous avez décidé vous-mêmes de vous lancer dans un tel programme. Pourquoi, selon vous, les enseignants de la Colombie-Britannique ne font-ils pas la même chose? Je sais que vous n'êtes pas en mesure de répondre à cette question. Il n'en demeure pas moins que je trouve votre initiative très intéressante. En tant que professionnels, vous avez perçu ce besoin. C'est tout à fait louable. Je me demande pourquoi d'autres groupes ne vous ont pas imités.

M. Walmsley: Je peux essayer de vous répondre de cette façon. Les travailleurs sociaux sont bien connus pour leur prise de position en faveur du changement social. Le Comité des questions multiculturelles, formé en majorité de personnes issues de minorités visibles, est devenu en quelque sorte un groupe de pression à l'intérieur de l'association. Son action était dirigée vers les autres secteurs de la profession, mais également vers toutes les questions de politique sociale. Ce qu'il a réussi à faire, c'est permettre aux travailleurs sociaux

[Texte]

within the profession together to address the concerns, both internally and also externally.

Mr. McCauley: But you are suggesting to me, though, there was an ability in your group to respond, which seems to be lacking in other groups, perhaps.

Mr. Walmsley: It is hard for me to comment on other groups because I do not know their internal . . .

Mr. McCauley: No, I do not expect you to. I just find it interesting, that is all. Perhaps it is a function of the fact that you are closer to . . . Well, that would apply to teachers as well. They are just as close to the situation as you would be.

You must find it very difficult when you look at the kinds of cultural differences that separate people, which are often interpreted as racist but are not; they are simply different ways of operating in terms of . . . For example, when you and I talk, there is a psychic space there that we keep. Other people do not do that; they get closer to the person with whom they are speaking. There are other kinds of cultural differences like that which you must have run across, and which I suppose were behind your feeling about the necessity of doing what you have done. You must have come across a lot of that.

Dr. Wood: Yes, I think this did, in part, prompt the creation of the Multicultural Concerns Committee. What was happening was that social workers responsible for nonstatutory services—in other words, those who were going in on difficult situations but not crisis situations—were often frustrated by their inability to “get through” to the client, and we then had an overload of ethnic clients who eventually did reach statutory crisis service situations. The amount of prevention that can be increased because the service delivered before the crisis stage is culturally appropriate has not been measured, but I think it is significant.

The Chairman: Mr. McCauley, you have one final question.

Mr. McCauley: The chairman is ready to pounce here.

What is the participation factor in this program? Is everybody involved in it, or do you have a significant number who say it is a joke, as we have heard from some police departments? For example, in Regina, in their multicultural programs they do not participate that well because many of them think it is a joke. Do you have that same kind of problem with the social workers here in this province, or is everybody gung ho, as you are?

Mr. Walmsley: There are various ways of answering that. I think the first thing to understand is the fact that our association is a voluntary association, so we probably represent only about 30% of the people actually doing social work in the province. Within our own association, I think the Multicultural Concerns Committee has really achieved a fair amount of strength and a fair amount of influence over other members and other sectors of the membership. So for example, they have been successful in having a regular column in our

[Traduction]

d'en arriver à un consensus sur la façon de régler le problème, tant sur le plan interne qu'externe.

M. McCauley: Mais votre groupe a quand même réagi, ce qui n'a pas semblé être le cas des autres groupes.

M. Walmsley: Il m'est difficile de vous expliquer ce qui se passe chez les autres groupes, parce que je ne suis pas en mesure de connaître . . .

M. McCauley: Je ne vous le demande pas. Je note le fait, tout simplement. Vous vous trouvez peut-être plus près . . . Mais ce serait vrai également des enseignants. Ils voient le problème certainement aussi bien que vous.

Vous devez trouver difficile les différences culturelles qui servent à éloigner les gens, lesquelles différences sont souvent interprétées comme étant racistes, mais ne le sont pas toujours. Il y a tout simplement diverses façons de faire les choses . . . Par exemple, lorsque nous nous parlons, nous deux, il y a une sorte d'espace psychique qui nous sépare. Pour d'autres personnes, ce n'est pas le cas, elles sont plus rapprochées. Il y a d'autres différences culturelles de ce genre dont vous avez dû vous apercevoir et au sujet desquelles vous avez dû sentir le besoin d'intervenir. Vous avez dû avoir beaucoup de ce genre d'expériences.

M. Wood: Je pense que c'est ce qui a, en partie, amené la création du Comité des questions multiculturelles. Il se trouvait que les travailleurs sociaux chargés des services non statutaires, ceux qui sont appelés à intervenir en situation difficile, mais non en situation de crise, n'arrivaient pas très souvent à se faire accepter vraiment par leurs clients. Il y avait à ce moment-là beaucoup de nos clients ethniques qui atteignaient le stade de la crise statutaire au niveau des services. La prévention accrue qui peut intervenir du fait que le service est adapté à la culture n'a pas encore été mesurée, mais je suis sûr qu'elle est importante.

Le président: Vous avez le temps de poser une dernière question, monsieur McCauley.

M. McCauley: Le président s'apprête à faire preuve d'autorité.

Quel est le taux de participation à ce programme? Y a-t-il un nombre important de vos membres qui considèrent que c'est une farce, comme c'est le cas chez certains services de police, d'après ce que nous avons entendu? À Regina, par exemple, les programmes multiculturels n'attirent pas tellement de participants, parce que les gens ne les prennent pas tellement au sérieux. Les travailleurs sociaux de cette province sont-ils enthousiastes ou non vis-à-vis de ce programme?

M. Walmsley: Je pourrais dire plusieurs choses à ce sujet. La première est que notre association est bénévoles. Nous ne représentons probablement que 30 p. 100 des gens qui oeuvrent dans le domaine des services sociaux à l'intérieur de la province. Dans notre association même, le Comité des questions multiculturelles a probablement réussi à se donner beaucoup de force et d'influence par rapport aux autres membres et par rapport aux autres secteurs de la profession. Par exemple, il a réussi à obtenir, de façon régulière, une

[Text]

newspaper that has always directed the latest information or issues about the multicultural field to the rest of our membership; they have sponsored conferences, workshops, etc. But that is all on a voluntary basis, and people within our 1,350 members choose to come or not to come.

• 1450

I think with official organizations, such as the Ministry of Human Resources, what we have witnessed in the past few years is a curtailment of just about all training and professional development moneys, and the moneys that have been left have been more and more restricted to the narrowest mandate of the ministry. So their concerns are chiefly on giving people basic training in child welfare procedures, and everything else is regarded as frill.

To summarize, I think the Multicultural Concerns Committee has been an effective lobby and influence on the membership, but the 70% that are not, that are performing social work services throughout the province, and the more official organizations, the Ministry of Human Resources as an example, it would be fair to say there has been less progress or success there.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Mr. Mitges.

Mr. Mitges: I have one question regarding the Directory of Multicultural Workers. You list the names of the multicultural workers from all over B.C., their area of expertise and the ethnic groups they serve. My question is: Is this printed only in English, or is it printed in other ethnic languages?

Dr. Wood: This is printed only in English.

Mr. Mitges: So how do you get around that problem if people do not know English that well to read.

Dr. Wood: This is not for the use of clients; this is for the use of other workers. In other words, as I give an example in the brief . . . and these are actual examples—a nutritionist, an Euro-Canadian, in Kelowna has a Portugese client who is moving to Vancouver. He is able to consult the directory, telephone ahead and contact a Portugese-speaking worker in Vancouver and say: So and so will be coming to you; this is the situation; these are the services I think he will need. The second example is a Vietnamese orientation counsellor encounters a very significant employment problem with a client and is able to consult the directory and identify a Euro-Canadian employment counsellor who is multiculturally oriented who will give a sympathetic ear and perhaps that little bit of extra effort to help this client.

Mr. Mitges: Okay, thank you; you have clarified that.

Mr. Paproski: Have either one of you worked for the Canadian Consultative Council on Multiculturalism?

Dr. Wood: No, but I went to a very nice banquet given by them.

[Translation]

chronique dans notre journal. Cette chronique informe le reste de nos membres sur les dernières questions de l'heure dans le domaine multiculturel. Le comité a également organisé des conférences, des ateliers, etc. Il reste que la participation est volontaire. Nos 1,350 membres ont le choix de faire quelque chose ou non.

Au niveau des organismes officiels comme le ministère des Ressources humaines, nous avons pu noter au cours des dernières années l'assèchement de presque tous les fonds destinés à la formation et au perfectionnement. Les fonds qui sont restés ont été consacrés au domaine relevant du ministère pris dans son sens le plus étroit. Le ministère se préoccupe uniquement de former les gens dans la procédure à suivre en matière de protection de l'enfance. Tout le reste est considéré comme superflu.

Donc, le Comité des questions multiculturelles a réussi à avoir un influence sur nos membres. Pour les autres 70 p. 100 de travailleurs sociaux, qui travaillent à divers niveaux dans la province, pour les services officiels, comme le ministère des Ressources humaines, le progrès et le succès ont été moins apparents.

M. McCauley: Merci.

Le président: Monsieur Mitges.

M. Mitges: J'ai une question au sujet du répertoire des travailleurs multiculturels. Vous donnez la liste des travailleurs multiculturels de toute la Colombie-Britannique, leur domaine de compétence et le groupe ethnique qu'ils desservent. Ce que je veux savoir, c'est si ce répertoire est imprimé seulement en anglais ou en d'autres langues.

M. Wood: Seulement en anglais.

M. Mitges: Qu'en est-il des gens qui ne savent pas très bien lire l'anglais?

M. Wood: Ce répertoire n'est pas destiné aux clients, mais aux autres travailleurs. Je donne cet exemple dans le mémoire, mais il y en a d'autres, un spécialiste en hygiène alimentaire, un Canadien d'origine européenne, à Kelowna, a un client portugais qui déménage à Vancouver. Il peut consulter le répertoire, téléphoner et se mettre en rapport avec un travailleur parlant le portugais à Vancouver. Il peut lui expliquer la situation et lui indiquer les services dont a besoin le client. Il peut s'agir d'un conseiller vietnamien qui a des problèmes avec un client au sujet de l'emploi. Dans ce cas, il peut consulter le répertoire et trouver un orienteur canadien d'origine européenne qui connaît bien la question multiculturelle et qui est prêt à faire un effort supplémentaire pour résoudre son problème.

M. Mitges: Je vous remercie d'avoir précisé ce point.

M. Paproski: L'un de vous a-t-il travaillé pour le Conseil consultatif canadien du multiculturalisme?

M. Wood: Non, mais j'ai assisté à un très beau banquet organisé par ce conseil.

[Texte]

An hon. Member: That was before and after you were minister.

Mr. Paproski: No, that was probably when I was minister.

The Chairman: Thank you very much for having provided us with the brief and with the opportunity to dialogue with you as we have done over the last few minutes. I think the product of both the dialogue and the brief will assist us in doing up our report. Thank you very much.

Our next witness is the Alternatives to Racism group. Representing that group is Mr. Philip Pinkus.

• 1455

I have made a little note to myself that we should pay particularly close attention to the concept being delivered to us here, purely because our study director may have a report to write on us once we have had the opportunity to listen to Mr. Pinkus and reflect with him on the content of his brief. It appears that our own Mr. Kehoe may have had some substantial part in setting up what we are about to have described to us.

Mr. Pinkus.

Mr. Philip Pinkus (University of British Columbia): It may startle this committee to hear that the racial situation has been improving. That is generally what has been happening over the past generation. I do not mean to say we can now rest easy; far from it. Houses are still burned and people still beaten or killed for racial reasons. Although KKK membership is small, we all know the numbers supporting its principles are substantial, especially over the past few years, presumably because of the recession. Yet the Keegstra Affair in Alberta would not have outraged the nation a generation ago.

Of course, this new tolerance is not confined to Canada. Yet Canadian governments helped create this change. We now have a Ministry of Multiculturalism, human rights commissions—I mean, in other provinces. We have a Charter of Rights and government agencies such as the Secretary of State that encourage and support projects to improve race relations. We have perceived this present committee in the same tradition, actively engaged in finding and supporting ways of helping Canadians live together in peace, regardless of the colour of one's skin. But this committee knows that much more remains to be done or it would not be here.

The point I wish to make is that now we know for the first time what is to be done. Because of recent studies in psychology and sociology, we have come a long way towards knowing how to do it. We are now in a position to begin a process that could within a generation make our country a truly multicultural society in which visible minorities would be considered Canadians first and not Chinese, black or East Indian.

[Traduction]

Une voix: C'était probablement avant ou après votre époque en tant que ministre.

M. Paproski: Non, c'était probablement pendant que j'étais ministre.

Le président: Merci de nous avoir présenté votre mémoire et de nous avoir permis d'avoir ce dialogue avec vous. Je pense que tout cela nous aidera dans la préparation de notre rapport.

Nos témoins suivants sont du groupe *Alternative to Racism*. C'est M. Philip Pinkus qui est leur représentant.

Je me suis fait une petite note afin que nous portions une attention toute particulière à l'idée qui va nous être présentée, simplement parce que notre directeur des études aura peut-être un rapport à rédiger à notre sujet, une fois que nous aurons entendu M. Pinkus et discuté avec lui de son mémoire. Il semble que notre M. Kehoe ait participé en grande partie à ce que nous allons entendre maintenant.

Monsieur Pinkus.

M. Philip Pinkus (Université de la Colombie-Britannique): Les membres du Comité seront peut-être surpris d'entendre que la situation raciale s'est améliorée. Cela s'est produit, de façon générale, au cours de la dernière génération. Je ne veux pas dire que nous pouvons nous reposer sur nos lauriers, loin de là. On brûle toujours des maisons, on bat et on tue des gens, pour des causes raciales. Même si les membres du Ku Klux Klan sont peu nombreux, nous savons tous que ceux qui souscrivent à leurs idées sont nombreux, surtout depuis quelques années, à cause probablement de la récession. Pourtant, l'affaire Keegstra en Alberta n'aurait pas indigné le pays il y a une génération.

Cette nouvelle tolérance ne se limite évidemment pas au Canada. Pourtant, ce changement a été suscité par le gouvernement canadien. Nous avons maintenant un ministère du Multiculturalisme, des commissions des droits de la personne—je veux dire dans les autres provinces. Nous avons une Charte des droits et des organismes gouvernementaux comme le Secrétariat d'État qui encouragent et soutiennent les programmes visant à améliorer les relations entre races. À nos yeux, ce comité-ci suit la même tradition et s'occupe activement à trouver et à promouvoir les moyens qui aideront les Canadiens à vivre ensemble, en paix, quelle que soit la couleur de la peau du voisin. Le Comité sait, cependant, qu'il y a encore beaucoup à faire, autrement il ne serait pas ici.

Ce que je voulais souligner, c'est que pour la première fois, nous savons ce qu'il y a à faire. Nous avons fait beaucoup de chemin pour savoir ce qu'il y a à faire, et tout cela à cause des études récentes en psychologie et sociologie. Nous sommes maintenant en mesure de nous engager dans un processus qui, dans une génération, fera de notre pays une société vraiment multiculturelle où les minorités visibles seront considérées comme canadiennes d'abord et non pas chinoises, noires, ou indiennes.

[Text]

This is no mere rhetoric. The process we propose could change the face of this country. The cost will be little more than the cost of this committee alone. The committee has the historic opportunity, here and now, to virtually resolve the problems of visible minorities by recommending the following steps:

1. To pursue the model for multicultural education we have developed here in British Columbia. We have been working on it for four years. We believe it to be different from that of any other in the country because we have approached it as a research project, devising a theoretical framework from the most recent studies, including our own and sociological and psychological education, and because we have put great emphasis on testing the program for effectiveness.

2. To co-ordinate the multicultural knowledge and skills of a country; this is the second step. The model here would be that of any other national project—for example, the U.S. space program—for which you recruit the best in the country for specific goals to create the best possible results. Instead of launching ourselves into space, we will explore the possibilities of this world to attain a peaceful and harmonious society.

The first step is the education model. The B.C. project began when a group of German and Jewish Canadians came together to try to bridge the abyss between them that the holocaust created. They called the organization Alternatives to Racism. Their purpose was to persuade people, particularly children, that Canadians are made up of different cultures, races and religions, all deserving the respect one human being owes another and that each of these groups has made its own unique contribution to the richness and variety that is Canada. This was their project, created by their initiatives.

Alternatives to Racism invited other community groups and organizations to join them in developing a multicultural program for schools. There were the Canadian Jewish Congress, the Chinese organization SUCCESS, the Vancouver Multicultural Society of B.C., the Intercultural Association of Victoria, Black Solidarity, representatives from the native Indian and East Indian communities, the B.C. Civil Liberties Association and independent scholars, teachers and enthusiasts of various callings. It became a community project. The Victoria School Board joined with us to become equal partners. We had the encouragement of the Vancouver School Board and the independent schools, who agreed to test our materials. We were funded by the Secretary of State, the Victoria School Board, the Vancouver Foundation, the Ministry of Education and several community groups. We hired Professor Kehoe, of your committee, as project coordinator and Linda Wigle, of Saskatchewan, as curriculum developer. The project was directed by a project management committee, including representatives from the Ministry of Education, the Victoria School Board and representatives from other donor organizations.

[Translation]

Il ne s'agit pas purement de rhétorique. Ce processus changera la face du pays. Le coût ne sera guère plus élevé que le coût de ce comité-ci. Le Comité se voit offrir l'occasion historique, ici, dès maintenant, de résoudre pratiquement les problèmes des minorités visibles en recommandant les mesures suivantes:

1. Suivre le modèle mis au point en Colombie-Britannique pour l'enseignement multiculturel. Nous y travaillons depuis quatre ans. Nous croyons qu'il est différent de celui adopté par tout autre pays, car nous l'avons adopté initialement à titre de projet de recherche, en dégagant une structure théorique des études les plus récentes, dont notre propre éducation sociologique et psychologique, et aussi parce que nous avons apporté beaucoup d'attention à certains tests d'efficacité du programme.

2. Coordonner la connaissance et les compétences multiculturelles du pays, voilà la deuxième étape. Le modèle que nous avons serait semblable à tout autre projet national—par exemple le programme spatial américain—pour lequel on recrute les meilleures personnes du pays à des fins spécifiques afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles. Au lieu de nous lancer dans l'espace, nous allons explorer les possibilités qu'offre le monde afin d'avoir une société paisible et harmonieuse.

Le modèle d'éducation est la première étape. Le projet de la Colombie-Britannique a vu le jour lorsqu'un groupe de Canadiens allemands et juifs se sont regroupés pour combler le fossé qu'avait créé l'holocauste. Ils ont appelé leur organisation Solutions de rechange au racisme. Leur but était de persuader les gens, surtout les enfants, que les Canadiens sont de différentes cultures, races et religions, mais que tous méritent le respect qu'un être humain doit porter à un autre et que chacun de ces groupes a fait sa propre contribution à la richesse et à la diversité du Canada. Voilà quel était leur projet, voilà ce que de leur propre initiative, ils ont créé.

Solutions de rechange au racisme invita d'autres groupes et organisations communautaires à se joindre à cette organisation pour mettre au point un programme multiculturel à l'intention des écoles. Il y avait par exemple le Congrès juif canadien, l'organisation chinoise SUCCESS, la Société multiculturelle de Vancouver en Colombie-Britannique, l'Association interculturelle de Victoria, Black Solidarity, des représentants des communautés autochtones et des Indiens, l'Association des libertés publiques de la Colombie-Britannique, des chercheurs, des enseignants et des enthousiastes de milieux différents. C'est devenu un projet communautaire. Le conseil scolaire de Victoria s'est joint à nous comme associé à part entière. Le Conseil scolaire de Vancouver et les écoles privées nous ont apporté leur encouragement et ont accepté de faire des essais pour nos documents. Nous avons été financés par le Secrétaire d'État, le Conseil scolaire de Victoria, la Fondation de Vancouver, le ministère de l'Éducation et plusieurs groupes communautaires. Nous avons embauché le professeur Kehoe, de votre Comité, comme coordonnateur du projet et Linda Wigle, de la Saskatchewan, pour mettre au point le programme scolaire. Un comité de gestion dirigeait le projet, il comprenait des représentants du ministère de l'Éducation, du

[Texte]

• 1500

These materials I am presenting to the committee—and you have a copy of them there, the grade 2 reader and teacher's guide, the multicultural handbook for schools—are the first of a series, which will include every grade from kindergarten to grades 11 or 12. Each grade will build on the grade preceding it; it will be a continual process of multicultural education throughout the student's career to be inserted, for the most part, in the social studies program.

These materials have been partly shaped by teachers, examined by a committee of teachers, tested in the schools and are to be tested more thoroughly for their effectiveness. Why, of all the dozens of multicultural programs throughout Canada, do we suggest that ours is the most useful, the most effective model? It is because ours is, perhaps, the only program that has the comprehensiveness, the theoretical basis and the commitment to effective testing. We are not dismissing the other programs. Most of them have been devised with a great deal of enthusiasm and dedication; the authors, no doubt, are excellent teachers, yet few of them show an awareness of significant work done elsewhere, of recent advances in sociological and psychological research and of new expertise gained in recent experiments. Most disturbing of all, these programs are not developed from a carefully researched theoretical basis, let alone by scholars of the calibre of Professor Kehoe; nor are they properly tested, therefore, they may or may not be effective.

To provide an effective program, one must know what questions to ask and be able to provide some useful answers. For example, what are the main causes of racial prejudice? What specific and tested remedies are available or can be devised to treat these identified racial viruses? If no absolute cures are available, and there are none, to what extent is a particular treatment appropriate? How do you know? How accurate is your measure? If your program is not effective, how would you make it effective? Is there some hypothesis to guide you? These are the kinds of questions that most other programs do not ask and that our program does.

One common assumption, for example, is that racist attitudes are the result of ignorance and if only we could explain to students about various cultures we could transform prejudice into understanding. Recent research has shown that merely imparting information can be more harmful than good.

Of course, teaching children about other cultures is necessary, but how is this to be done effectively; and again, how do you know this is the best way? The researchers and teachers of

[Traduction]

Conseil scolaire de Victoria et également de d'autres organisations donatrices.

Ces documents que nous présentons au Comité—vous en avez des exemplaires, le manuel de texte de la deuxième année et le guide de l'enseignant, le manuel multiculturel à l'intention des écoles—sont les premiers d'une série qui comprendra chaque classe de la maternelle à la 11^e ou 12^e année. Chaque classe bâtera sur la base de la classe précédente; ce sera un processus continu d'éducation multiculturelle pendant toute la vie scolaire, inséré surtout dans le programme d'études sociales.

Ces documents ont été modelés en partie par les enseignants, examinés par un comité d'enseignants, mis à l'essai dans les écoles et ils feront de nouveau l'objet de tests plus complets quant à leur efficacité. Parmi les douzaines de programmes multiculturels qui existent au Canada, pourquoi prétendons-nous que notre modèle est le plus utile, le plus efficace? La raison en est peut-être que nous avons le seul programme qui soit exhaustif, qui comporte une base théorique et qui prévoit les tests d'efficacité. Nous n'ignorons pas les autres programmes. La plupart ont été conçus avec beaucoup d'enthousiasme et de dévouement. Nul doute que les auteurs sont d'excellents enseignants, pourtant très peu d'entre eux semblent au courant du travail important qui se faisait ailleurs, des progrès récents de la recherche sociologique et psychologique et de la nouvelle compétence acquise lors d'expériences récentes. Ce qui nous inquiète le plus, c'est que ces programmes ne sont pas mis au point à partir d'une base théorique ayant fait l'objet d'une recherche prudente, encore moins par des universitaires de l'envergure du professeur Kehoe, et n'ont pas non plus fait l'objet d'essais adéquats, par conséquent ils peuvent être efficaces ou ne pas l'être.

Pour offrir un programme efficace, il faut savoir quelle question poser et pouvoir fournir des réponses utiles. Ainsi, par exemple, quelles sont les principales causes des préjugés raciaux? Quels sont les remèdes spécifiques et éprouvés qui sont utilisables ou peuvent être mis au point pour traiter ces virus raciaux identifiés? S'il n'y a pas de remède absolu, et il n'y en a pas, dans quelle mesure un traitement spécifique est-il approprié? Comment le sait-on? Dans quelle mesure l'évaluation est-elle exacte? Si votre programme n'est pas efficace, comment le rendre efficace? Peut-on se fonder sur des hypothèses pour se guider? Voilà le genre de questions que la plupart des programmes ne posent pas alors que le nôtre les pose.

Il y a cette hypothèse commune, par exemple, que les attitudes raciales sont le résultat d'ignorance et que le simple fait d'expliquer aux étudiants des diverses cultures fera disparaître leurs préjugés et les rendra plus compréhensifs. On a fait certaines recherches récemment qui prouvent que le simple fait de donner de l'information peut causer plus de tort que de bien.

Il est évidemment nécessaire que les enfants apprennent quelque chose au sujet des diverses cultures, mais comment le faire de façon efficace et, là encore, comment sait-on que la

[Text]

our educational program have tried to answer these questions and many more. For the purposes of their studies they have divided the cause of racial prejudice into three broad categories: personalities, social forces and institutions. They developed a conceptual framework, which contains almost 40 propositions designed to gain the development of curriculum units.

Apart from the conceptual framework of the project and its development into curriculum units, certain methodologies have been researched and found to be effective in reducing prejudice. We have taken steps towards improving the overall multicultural climate in the schools, because we know that a favourable climate makes multicultural teaching more effective. In addition, we are concerned about teacher training, so that material can be presented in the best possible way. This aspect of the program needs more study. Finally, these materials are tested and will be continually tested and modified accordingly, so that the effects of this can be constantly improved.

The second step: the national model. There is a clear need in Canada for an advisory group to co-ordinate research and development in the area of multiculturalism. Scholars throughout the country, working on different aspects of a problem, or even on the same aspects, could work more effectively and more efficiently if they worked in co-ordination with each other. This kind of co-ordination would make a tremendous difference to the development of multicultural education.

• 1505

The advisory group could make suggestions for needed areas of research and development. They could assist in providing direction and setting priorities for research. They could examine and perhaps strengthen the curriculum materials already developed in British Columbia, and assist in developing further materials.

I am not suggesting we develop one national multicultural curriculum for all of Canada, but materials based on a theoretical framework which can be adopted regionally to make a curriculum. These materials, together with the framework on which they are based, would become the model for multicultural programs throughout the country. Much of the material could be used without change by different regions of the country. Where regional needs and curriculum requirements demand a different program, at the very least they would offer a model based on the co-ordinated efforts and research of Canadian experts, which would provide tested solutions to the general problems of multicultural education and a useful guide for regional programs.

By co-ordinating the efforts of multicultural teachers and scholars throughout the country, the resultant program would be based on the best scholarship and expertise the country can produce, and therefore likely to be more effective than any

[Translation]

façon adoptée est la meilleure? Les chercheurs et les enseignants dans notre programme d'éducation ont essayé de répondre à ces questions et à bien d'autres. Aux fins de leurs études, ils ont divisé les causes de préjugés raciaux en trois grandes catégories: les personnalités, les forces sociales et les institutions. Ils ont mis au point un cadre conceptuel qui comporte près de 40 propositions visant à l'élaboration d'unités d'étude.

A part le cadre conceptuel du projet et le développement d'unités d'étude, on a fait des recherches qui se sont révélées efficaces pour diminuer les préjugés. Nous avons pris des mesures afin d'améliorer l'ensemble de l'ambiance multiculturelle à l'école, car nous savons qu'une ambiance favorable permet un enseignement multiculturel plus efficace. De plus, nous nous sommes préoccupés de la formation des enseignants, afin que les documents puissent être présentés de la façon la plus utile possible. Cet aspect du programme doit être étudié en profondeur. Finalement, ces documents ont fait et continueront de faire l'objet d'essais pour être modifiés au besoin, afin que leurs effets soient constamment améliorés.

Deuxième étape: le modèle national. Le besoin se fait sentir au Canada d'un groupe consultatif pour cordonner la recherche et le développement dans le domaine du multiculturalisme. Des universitaires partout au pays travaillent à différents aspects du problème, ou aux mêmes aspects, mais leur travail serait plus effectif et efficace s'il était coordonné. Ce genre de coordination ferait une différence énorme dans l'élaboration d'une éducation multiculturelle.

Le groupe consultatif pourrait présenter des suggestions dans les domaines où les besoins se font sentir, en recherche et en développement. Il pourrait aider à orienter et à établir les priorités en matière de recherches. Il pourrait étudier et peut-être renforcer les documents d'enseignement qui existe déjà en Colombie-Britannique, et aider aussi à l'élaboration d'autres documents.

Je ne propose pas que nous mettions au point un programme national d'études multiculturelles pour l'ensemble du Canada, mais le matériel doit se fonder sur une structure théorique qui peut être adoptée pour les programmes d'étude sur le plan régional. Ce matériel, de même que la structure sur laquelle il se fonde, deviendrait le modèle des programmes multiculturels partout au pays. Une grande partie de ce matériel pourrait servir dans diverses régions du pays sans qu'il soit nécessaire d'y apporter des modifications. Là où les besoins et les exigences des programmes d'études régionaux exigent un programme différent, il pourrait au moins offrir un modèle qui a pour base les efforts de coordination et de recherche d'experts canadiens, modèle qui offrirait des solutions éprouvées à l'ensemble des problèmes de l'éducation multiculturelle et aussi un guide utile pour les programmes régionaux.

Si on coordonnait les efforts des enseignants et des universitaires pour l'éducation multiculturelle partout au pays, le programme qui en résulterait serait fondé sur la meilleure compétence et le meilleur savoir du pays, et par conséquent il

[Texte]

other program. By co-ordinating knowledge and avoiding duplication, the program would save a great deal of unnecessary time and effort and many thousands of dollars of public money.

We suggest to the committee that by taking these two steps, the particular approach pioneered in British Columbia for developing curriculum materials, together with a national advisory group to co-ordinate research and develop materials as a national product, and if we combine them with teacher training and with developing a proper multicultural climate in the schools, as exemplified in the handbook we are presenting to you, all these together would lead to an effective national multicultural program. In addition, if we teach the materials emerging from this program, year by year, from kindergarten to grades 11 or 12, Canada would have a program that would be the envy of the world. The problem this committee is investigating would be largely solved.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Pinkus. I moved to comment that when you started, I thought the first page of your brief sounded like a 30-second comment that you could probably have had taped and sent across this country. Your voice would have sounded very mellifluous across the nation through our radio waves. I almost thought we were listening to a radio broadcaster. Maybe we were.

Mr. Pinkus: It seems so, anyhow.

The Chairman: I thought the message you brought to us was excellent. You caught our attention in the first page and held it as you went through.

As well, you have brought examples of the curriculum to us. I would take a motion at this time that the example be taken as an exhibit. Mr. Paproski, seconded by Mr. Mitges.

Mr. Paproski: Mr. Pinkus, I like your model. I like your concept. Do you believe the Multiculturalism Directorate should set up its own ministry, away from the Secretary of State? Should a Multiculturalism Directorate be a separate ministry?

Mr. Pinkus: Do you mean with the responsibility of funding programs such as this?

Mr. Paproski: That is right.

Mr. Pinkus: Yes, I believe so, because the Secretary of State is spread too thin.

Mr. Paproski: That is what I wanted to know. You have really hit everything that I am really interested in here. This should be a continuous program. Then what you are saying to us is, you establish this type of a model, the teaching and everything you are showing us here. Then you have an advisory group that is going to have the job of continuously doing research and development for this particular model. You know

[Traduction]

serait vraisemblablement plus efficace que n'importe quel autre programme. Si on coordonne les connaissances et si on évite le double emploi, le programme pourrait épargner beaucoup de temps et d'efforts et des milliers de dollars au trésor public.

Nous estimons que si le Comité adoptait ces deux mesures, la méthode que la Colombie-Britannique a été la première à adopter pour mettre au point des programmes d'étude, de même qu'un groupe consultatif national pour coordonner la recherche et le développement du matériel des programmes afin d'en faire un produit national, si nous combinons cela à la formation des enseignants et à l'élaboration d'une ambiance multiculturelle adéquate dans les écoles, comme le montre le manuel que nous vous présentons, nous pourrions obtenir un programme multiculturel national efficace. De plus, si nous enseignons le matériel que contient ce programme, année après année, de l'école maternelle à la onzième ou douzième année, le Canada disposerait d'un programme qui ferait l'envie du monde entier. Le problème qu'étudie le Comité serait en grande partie résolu.

Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur Pinkus. Je vous rappellerais que lorsque vous avez commencé, je croyais que la première page de votre mémoire était en quelque sorte un commentaire de trente secondes qu'on pouvait enregistrer et diffuser par tout le pays. Votre voix mélodieuse aurait résonné sur les ondes radio du pays. Je croyais presque entendre un annonceur de la radio. C'était peut-être le cas.

M. Pinkus: Cela semblait l'être du moins.

Le président: Le message que vous nous avez livré était excellent. Vous avez capté notre attention dès la première page pour la conserver jusqu'à la fin.

Vous nous avez également donné des exemples de programmes d'étude. À ce moment-ci, j'aimerais bien une motion pour que l'exemple soit conservé comme pièce jointe. M. Paproski propose cette motion avec l'appui de M. Mitges.

M. Paproski: Monsieur Pinkus, j'aime bien votre modèle. J'aime ce concept que vous nous présentez. Croyez-vous que la direction du multiculturalisme doive créer son propre ministère, indépendamment du Secrétariat d'État? Est-ce qu'une direction du multiculturalisme devrait être un ministère distinct?

M. Pinkus: Voulez-vous dire par là qu'il aurait la responsabilité de financer des programmes comme celui-ci?

M. Paproski: C'est juste.

M. Pinkus: Oui, je le crois, car le Secrétariat d'État est trop dispersé.

M. Paproski: Voilà ce que je voulais savoir. Vous avez vraiment soulevé toute la question à laquelle je m'intéresse. Il faudrait que ce soit un programme permanent. Voilà ce que vous nous dites, il faut adopter ce genre de modèle, avec l'enseignement et tout ce que vous mentionnez ici. Il y a ensuite le groupe consultatif qui s'occupera de façon permanente de la recherche et du développement pour ce modèle

[Text]

Canada is a big country. How many would you put on the advisory group?

• 1510

Mr. Pinkus: To go back to the first question, as I have suggested in my brief there are many highly qualified scholars throughout the country all working on different aspects of the problem. Most of them know what is going on. Clearly, if there were a co-ordinated effort developed by a co-ordinating committee the results can be much more efficient and much more directed to particular problems because they could organize this. This particular problem has been discussed with the Secretary of State, has been discussed to some extent with the national multicultural committee that was formed recently, the CCMIE, and the response we got is that, yes, they are excited by it. This is very good, but: Look, we are facing organizational problems at the moment; let us get ourselves under way first and come back to us in a couple of years when we have something under way, and then we can deal with that. The problem, of course, is that we are short of funds at the moment.

The answer to the other question: How many do we have? Well, the intention we had was to set up, first of all, a kind of organizational —what shall we call it—conference—I hesitate using that word—where the people involved and concerned would get together, and they would then decide where the emphasis should be, how many should be on the advisory committee and how that should be worked out. This has been discussed amongst many people across the country. A great deal of correspondence and a great deal of words have been exchanged. So we do have a fair idea of how to go about this.

Mr. Paproski: I imagine you do have, sir. That is why I would like to know. I think this is one of the finer models we have been able to listen to. What you are doing is exactly the type of thing that should be done. Can you give me just some idea of the type of people, and how many people there are out there—I mean top-education people—who are interested in this type of work? Whether this government remains in power or whether there is another government taking over really does not matter. What we are interested in right now is something we can continuously work on. I think research and development in this type of an organization, should have priority one; that is why I am sort of interested in knowing whether you had this kind of conversations with other people in this sphere. Tell us.

Mr. Pinkus: At one point we were considering setting up a specific conference for this. We had about two dozen scholars in the field and, because we had to limit the number that we were trying to bring in one place for shortage of funds, we had about an equivalent number of teachers and other administrators and general experts in the field. So all together, we had envisaged a conference of about 50 people, who would then form the specific machinery to get this in motion.

Mr. Paproski: So you are talking about 24, a maximum of 30 people.

Mr. Pinkus: That is right..

[Translation]

particulier. Vous savez, le Canada est un grand pays. De combien de personnes ce groupe consultatif se composerait-il?

M. Pinkus: Pour en revenir à la première question, il y a au Canada, comme je l'ai dit dans mon mémoire, beaucoup de savants hautement qualifiés qui étudient divers aspects du problème. La plupart d'entre eux savent ce qui se passe. Evidemment, s'il existait un comité chargé de la coordination des efforts faits en ce sens, les résultats seraient bien meilleurs et on pourrait se concentrer davantage sur des problèmes précis, parce qu'on pourrait s'organiser. On a discuté du problème en question avec le Secrétariat d'État et, dans une certaine mesure, avec le comité national multiculturel, le C.C.M.I.E. qui a été formé récemment. Ils nous ont répondu que, en effet, la question les intéressait. On nous a dit: C'est très bien, mais nous avons des problèmes d'organisation. Donnez-nous le temps de nous organiser et revenez dans quelques années. Nous aurons eu le temps de lancer un projet et nous pourrions en discuter. Le problème, évidemment, c'est qu'on manque d'argent.

Vous avez aussi demandé de combien de personnes le groupe se composera. Nous avions l'intention de commencer par tenir une sorte de congrès, qui réunirait les personnes concernées. Celles-ci pourraient donc décider sur quoi on doit mettre l'accent, de combien de personnes le comité consultatif doit se composer et comment s'organiser. On en a discuté avec des gens dans toutes les régions du pays. Il y a eu beaucoup d'échanges, par correspondance et de vive voix. On sait donc plus ou moins comment s'y prendre.

M. Paproski: Je suppose que oui. C'est justement pourquoi je veux savoir. Votre modèle est parmi les meilleurs que nous ayons vus. Ce que vous faites correspond exactement à ce qui devrait se faire. Pouvez-vous me donner une idée de genre et du nombre de personnes, je parle de personnes hautement qualifiées, qui s'intéressent à ce genre de travail? Peu importe si le gouvernement reste au pouvoir ou s'il est remplacé par un autre. Ce qui nous intéresse en ce moment, c'est de trouver quelque chose de permanent. Je crois qu'il faut accorder la priorité à la recherche et au développement dans le cadre d'un organisme de ce genre; c'est pourquoi je veux savoir si vous avez parlé à d'autres personnes qui travaillent dans ce domaine. Parlez-nous en.

M. Pinkus: À certains moments, nous avons envisagé la possibilité de tenir une conférence à ce sujet. Nous devions inviter à peu près 25 savants spécialisés dans le domaine, nous devions en limiter le nombre, car nous manquions de fonds, un nombre équivalent de professeurs et d'autres administrateurs, et d'autres spécialistes. Nous comptons réunir environ 50 personnes qui élaboreraient un mécanisme permettant de lancer le projet.

M. Paproski: Il s'agirait d'environ 24 personnes, disons un maximum de 30.

M. Pinkus: C'est exact.

[Texte]

Mr. Paproski: Thank you very much.

The Chairman: Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Professor, unlike Mr. Paproski, I do not know whether I like your model or your concept because I have not seen it and I have not studied it. I detect in your enthusiasm for it, perhaps unfairly, that you think it is the be-all and the end-all. Okay. I am glad to see you shaking your head and perhaps you can expand upon that head shaking a little bit.

The other thing I would like to say is this. If I were a member of a visible minority—and if I were, I would be very militant—and if you were telling me you were going to get this program in place and it would take maybe five years and then after twelve years of education—it would be about twenty years from now—we would have the problem solved, I would not be very happy.

• 1515

Mr. Pinkus: All right, I have two points. First, it would be naive to say we are going to eradicate racial prejudice or anything like that. It is our belief that, with this kind of program, we could bring it into manageable proportions.

Second, there are two ways to deal with racist problems. The first is the fireman's approach: You have a fire here and you want to deal with it. This is a specific approach, but this does not get you very far in a long-term situation. Obviously, you have to deal with the long term, and this is my concern here. There are many organizations and dedicated people trying to attempt precisely the sort of thing you have in mind; that is, dealing with the immediate. But dealing with the immediate just keeps us in the same position; we have not gone anywhere. The only way we can do that is to have an effective educational program, and we are suggesting a way of going about it.

In presenting the B.C. example, this is not a product I am suggesting; it is more a process. This is the beginning. I think this is the way we should go. If many other scholars and teachers got together in examining the material we have produced and were concerned about producing other material, then we have set a process in motion where we can improve on that and gradually create a program that will be reasonably effective.

Mr. McCauley: So what you are saying—and I agree with you totally—is that we need a systematic approach in terms of education.

Mr. Pinkus: That is right.

Mr. McCauley: I would simply say we need a systematic approach in other areas as well; for example, in employment, contract compliance, affirmative action and in other areas as well. I was intrigued by your opening statement—because I agree with you 100%—that we know what has to be done and how it has to be done, and it is our task . . . That is why I am totally frustrated by the lack of media coverage here in

[Traduction]

M. Paproski: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur McCauley.

M. McCauley: Contrairement à M. Paproski, je ne sais pas si votre modèle me plaît, car je l'ai ni vu ni étudié. J'ai l'impression que vous êtes tellement enthousiaste que vous y voyez une solution magique, mais je me trompe peut-être. D'accord. Je suis heureux de voir que vous secouez la tête et vous pourriez peut-être m'expliquer pourquoi.

J'aurais une deuxième observation à vous faire. Si je faisais partie d'une minorité visible, et si c'était le cas, je serais très militant, et que vous me disiez qu'il faudra peut-être cinq ans pour mettre le programme en place et ensuite 12 ans pour l'éducation et que, d'ici 20 ans, le problème soit réglé, je ne serais pas très content.

M. Pinkus: Très bien. J'ai deux observations à faire. Tout d'abord, il serait naïf de prétendre que nous allons supprimer les préjugés de race. Mais nous croyons qu'avec ce genre de programme, nous arriverons à réduire le problème et à le rendre moins insurmontable.

Deuxièmement, il y a deux manières de traiter des problèmes qui découlent du racisme. La première méthode ressemble à celle du pompier: il y a un incendie et il faut le maîtriser. C'est une méthode bien définie, mais qui n'est pas très efficace à long terme. Il faut, évidemment, penser au long terme et c'est justement cela qui me préoccupe. Il existe beaucoup d'organismes et des personnes très dévouées qui essaient de faire ce que vous proposez, à savoir, trouver des solutions immédiates. Mais les solutions immédiates ne nous avancent pas; elles nous font piétiner. La seule manière d'y parvenir, c'est d'avoir un programme d'éducation qui soit efficace et c'est ce que nous proposons.

En citant l'exemple de la Colombie-Britannique, je n'essaie pas de vous vendre un produit; il s'agit plutôt d'un processus. C'est un début. C'est, à mon avis, l'orientation que nous devons prendre. Si beaucoup d'autres savants et d'enseignants se réunissaient pour examiner les documents que nous avons produits et voulaient produire d'autres documents, le processus serait amorcé. Nous pourrions l'améliorer et élaborer, graduellement, un programme qui serait raisonnablement efficace.

M. McCauley: Vous dites, et je suis entièrement d'accord, qu'il nous faut une méthode systématique en ce qui concerne l'éducation.

M. Pinkus: C'est exact.

M. McCauley: Je tiens simplement à ajouter que nous en avons besoin dans d'autres domaines aussi: dans le domaine de l'emploi, des clauses non discriminatoires des marchés de l'État et de l'action positive et dans d'autres domaines aussi. Votre déclaration liminaire m'a intrigué et j'y souscris entièrement. On sait ce qui doit se faire et on sait comment s'y prendre et il nous incombe . . . C'est pourquoi je suis tellement

[Text]

Vancouver, because I think what we are about is fundamentally important. It is one of the most important things happening in this country.

Mr. Pinkus: That is right.

Mr. McCauley: That is what this committee is about, and I do not think people realize that. I hope we can take your advice in terms of the systematic approach in terms of education, but we also need a systematic approach in other areas as well. Perhaps that will be the end result . . . I should not say "perhaps"; I trust that will be the end result of the workings of this committee.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Actually, my question was along the same lines as that of Mr. McCauley. We are directing all these alternatives to racism to school children, from kindergarten to grade 11. My question was: In the meantime, what do we do to re-educate adults, the media and our unions and employers? What you are suggesting here, as has already been pointed out, is something in the long term. But what do we do for the present? That is the thing.

Mr. Pinkus: With regard to the media, through Alternatives to Racism we have set up a media relations committee, where we are dealing with race problems. We have had a great deal of co-operation from the papers and from the CBC on that.

With regard to educating adults, we have explored that and we have a fair idea of how to go about it, dealing with different cultural characteristics and that. But a shortage of funds and the fact that we already had quite enough on our plate just to get this going meant we just had to put that aside and leave that for others. If we can just get this through, we feel this will be an enormous contribution.

Mr. Mitges: Do you think, by the time a student reaches grade 11, his ideas about racism or the alternatives to racism are fixed in his mind, that they will serve him in good stead for the rest of his life? Do you think that is possible or do you think he may digress again?

Mr. Pinkus: I think it is likely. I think it is likely.

Mr. Mitges: Okay. Thank you

The Chairman: Mr. Pinkus, I think Mr. McCauley summed it up when he said he had not had a chance yet to look at it. We have what will be the exhibit, which from a casual perusal seems to be a bit of a coarse outline and some actual hard materials in terms of the presentation of materials, a textbook that would be used, reading materials. But I would invite you perhaps to spend a bit of time in telling us what in fact is the content and the approach, the model that is used, so we would have something on the record and something we could dialogue about for a moment or two.

[Translation]

frustré par le fait que les media de Vancouver ne s'occupent pas du tout de nous, car je crois que nos audiences sont d'une importance fondamentale. Elles comptent parmi les choses les plus importantes qui se font au Canada en ce moment.

M. Pinkus: C'est exact.

M. McCauley: C'est pour cela que nous siégeons et je ne crois pas que les Canadiens s'en rendent compte. J'espère que nous puissions suivre vos conseils en ce qui concerne la méthode d'éducation systématique, mais nous avons besoin d'une méthode systématique dans d'autres domaines aussi. Ce serait peut-être là le résultat . . . Je ne devrais pas dire «peut-être»; je suppose que ce sera là le résultat des travaux du Comité.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: Ma question ressemble, en fait, à celle de M. McCauley. La lutte contre le racisme est dirigée plutôt vers les écoliers, de la maternelle jusqu'à la onzième année. Je voudrais donc savoir ce qu'on fait, en attendant, pour éduquer les adultes, les media, les syndicats et les employeurs. Or vous, vous proposez des solutions à long terme. Mais que doit-on faire dans l'immédiat? Voilà l'important.

M. Pinkus: En ce qui concerne les media, nous avons mis sur pied, dans le cadre du programme *Alternatives to Racism*, un comité des relations avec les media qui s'occupe de problèmes inter-raciaux. Les journaux et le C.B.C. y ont collaboré volontiers.

En ce qui concerne l'éducation des adultes, nous avons étudié la possibilité et nous avons une assez bonne idée de la manière de nous y prendre, compte tenu du caractère des diverses cultures, etc. Mais nous manquons de fonds et nous avons déjà suffisamment de travail sur la planche. Nous avons donc été obligés de mettre ce programme de côté et de le laisser aux autres. Si nous arrivons à faire valoir nos propositions, ce serait déjà un apport énorme.

M. Mitges: Croyez-vous qu'un élève, rendu en onzième année, ait déjà des idées bien précises en ce qui concerne le racisme et les autres choix et que ces idées lui servent bien pour le restant de ses jours? Croyez-vous qu'il soit possible qu'il s'en écarte?

M. Pinkus: Je crois que c'est probable. C'est probable.

M. Mitges: Très bien. Merci.

Le président: M. McCauley a eu raison, monsieur Pinkus, lorsqu'il a dit qu'il n'avait pas eu l'occasion de l'étudier. Nous avons la documentation, qui semble consister en un programme scolaire, des textes, du matériel d'enseignement et des matières à lecture. Mais je voudrais que vous preniez quelques minutes pour nous parler du contenu, de l'orientation et du modèle dont vous vous êtes servis, pour que ce soit consigné au compte rendu et pour que nous puissions en discuter brièvement.

[Texte]

[Traduction]

• 1520

Mr. Pinkus: Do you mean in addition to what I have stated...

The Chairman: In addition to what you have stated, just sort of describing for the record the conceptual approach that is included in the materials.

Mr. Pinkus: The person who could do that best is the person sitting beside you at the moment.

The Chairman: I am sure that one of the reasons why he absented himself was so he could afford this line of questioning.

An hon. Member: He did not want to hear all the good things that were said about him.

Mr. McCauley: He is so modest that he just had to be...

Mr. Pinkus: As I have mentioned before, there are three pieces there: the reader, the teacher's guide and the multicultural handbook. The purpose of the multicultural handbook, as I have mentioned in my talk, is to try, where necessary, to change the climate of a particular school because we discovered that if the climate is favourable then the response to teaching can be more effective.

The Chairman: Have you measured that, Mr. Pinkus? Have you been able to determine that by using the particular handbook that you have put to us there has been a measurable change in the schools where it has been used?

Mr. Pinkus: Would you like to respond to that, Jack?

Some of Professor Kehoe's research—I am talking about the multicultural handbook now—has dealt precisely with that aspect, and the particular experience occurred at York—that is, in Toronto—and as a result of experience in two or three particular experiments it was fairly clearly determined that without this kind of climate you could conceivably get a great deal of resistance. With this climate you create an atmosphere where people are more likely to listen.

The example, in effect, you can sort of... by removing it from the research... If there is a general attitude in the school... oh well, who wants this stuff; my father does that... then there is a tendency to resist what is being taught no matter how good the material is or how well it is taught. But if there is a kind of bandwagon effect where people feel this is good and is something to be done, then they are likely to be more responsive.

The Chairman: How widely used is the material in B.C.?

Mr. Pinkus: This will likely be used in Victoria. The situation has changed a little now because of the dramatic suddenness of the restraint program for us. We are not exactly sure it will... We expect it will be used in Vancouver. There is a reasonably good chance it will be used in North Vancouver, in Burnaby, in Surrey. These are school districts we have approached and expressed interest. We have not approached any more because we were concerned mainly with getting the program through, getting the program developed, getting it

M. Pinkus: Vous voulez dire en sus de ce que j'ai déjà dit...

Le président: Si vous pouviez, en sus de ce que vous avez dit, nous décrire l'orientation que vous avez adoptée dans la documentation.

M. Pinkus: Celui qui est le mieux placé pour faire cela est assis à côté de vous.

Le président: Je suis certain qu'il s'est absenté pour éviter ce genre de questions?

Une voix: Il ne voulait pas entendre toutes les bonnes choses que l'on a dit à son sujet.

M. McCauley: Il est tellement modeste qu'il doit sûrement être...

M. Pinkus: Car je l'ai dit tout à l'heure, il y a trois éléments: le manuel de textes, le guide de l'enseignant et le guide multiculturel. Comme je l'ai dit dans mon exposé, le guide multiculturel doit servir, au besoin, à changer le climat dans une école en particulier, car nous avons découvert que si le climat était favorable, les élèves étaient plus réceptifs à ce que l'on leur enseigne.

Le président: Avez-vous tenté, monsieur Pinkus, de quantifier ce phénomène? Avez-vous constaté que, dans les écoles où l'on s'est servi du guide, il y a eu un changement que l'on peut quantifier?

M. Pinkus: Voulez-vous répondre, Jack?

Le professeur Kehoe a fait des recherches sur cet aspect de la question—je parle du guide multiculturel. Il a fait des expériences à l'université York, à Toronto, et les résultats de deux ou trois expériences ont clairement démontré que, si l'on ne cherchait pas à créer ce genre de climat, il pouvait y avoir énormément de résistance. Il s'agit de créer un climat qui encourage les élèves à écouter.

Vous pouvez, par exemple... hors du contexte de la recherche... S'il existe, dans l'école, une attitude telle qu'on rejette le programme d'emblée; mon père fait cela... il y a une tendance à résister à ce que l'on enseigne, peu importe la qualité du matériel ou de l'enseignement. Mais si les gens pensent que c'est bon et qu'il faut faire quelque chose, tout le monde embarque et ils sont plus réceptifs.

Le président: Et ce matériel est-il beaucoup utilisé en Colombie-Britannique?

M. Pinkus: On s'en servira sans doute à Victoria. La situation n'est plus tout à fait la même, à cause de l'imposition subite du programme de restriction. Nous ne savons pas au juste s'il... Nous nous attendons à ce que l'on s'en serve à Vancouver. Et il est relativement certain qu'il sera utilisé à Vancouver-Nord, Burnaby et à Surrey. Il s'agit de districts scolaires que nous avons abordés et qui sont intéressés. Nous n'en avons pas abordé davantage, car nous nous intéressons surtout à faire adopter le programme, à le mettre au point et à

[Text]

tested—that is, in various ways in the schools—and then as far as our own particular energies were concerned, limiting them just to the lower mainland and Victoria.

The Chairman: Okay.

That does not give rise to any more questions?

Mr. Paproski: Your budget, what do people say about the budget?

Mr. Pinkus: On the budget, the estimate given is about \$40,000 a grade, developing your grade. There is more research to be done with regard to teacher training. I think we are hoping to get about \$50,000 for that. We could develop a more useful kind of model for teacher training for them to be able to teach more effectively.

• 1525

With regard to co-ordinating the entire country, much of that can be done by letter. A couple of conferences may be involved, and the cost of that, of course, could be spread locally as well.

The overall project I would say would cost about \$500,000 over a period of four years.

Mr. Paproski: Over four years?

Mr. Pinkus: Yes.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Pinkus. The material you have left with us will be most helpful. If you have a copy of the statement you read from, that would be useful for our purposes as well.

Thank you very much.

Mr. Pinkus: Thank you.

The Chairman: We will rise for a few moments.

• 1526

The Chairman: We reconvene with the Vancouver Multicultural Society of B.C., Mr. Spence, Mr. Bukhari and Mr. Wlodyka.

Gentlemen, welcome. I thank you for your helping us out in the sense of being prepared to start a little bit early. We find ourselves in a position of having one of our witnesses who will not be attending this afternoon, and so we look forward to receiving the comments you might have for us. I would invite you, while making those comments, to bear in mind that we would appreciate the opportunity towards the end thereof to have a few questions and answers. Please proceed.

Mr. Yawar Bukhari (President, Vancouver Multicultural Society of B. C.): Mr. Chairman, my name is Yawar Bukhari. I am the President of the Vancouver Multicultural Society. I am also Vice-President of the Affiliation of Multicultural Societies of British Columbia, which is the umbrella organization of all multicultural societies in British Columbia. I am also President of the British Columbia Multicultural Educa-

[Translation]

l'essayer dans diverses écoles. Nous nous limitons donc au sud de la province et à Victoria.

Le président: D'accord.

Avez-vous d'autres questions?

M. Paproski: Que dit-on de votre budget?

M. Pinkus: On estime qu'il en coûtera 40,000 dollars par classe. Il reste encore des recherches à faire sur la formation des enseignants. Nous espérons obtenir, à cette fin, environ 50,000 dollars. Nous pourrions ainsi mettre au point un modèle de formation plus pratique, qui permette d'accroître l'efficacité des enseignants.

En ce qui concerne la coordination à l'échelle nationale, elle peut se faire, en grande partie, par correspondance. Il sera peut-être nécessaire de tenir quelques conférences, mais le coût pourrait, évidemment, en être réparti entre les régions.

Je dirais que l'ensemble du projet coûtera environ 500,000 dollars, échelonnés sur quatre ans.

M. Paproski: Sur quatre ans?

M. Pinkus: Oui.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Pinkus. Les documents que vous nous avez communiqués nous seront fort utiles. Et il nous sera utile aussi d'avoir une copie de votre déclaration.

Merci beaucoup.

M. Pinkus: Merci.

Le président: Nous suspendons la séance quelques instants.

• 1605

Le président: Nous reprenons la séance avec la Société multiculturelle de Vancouver, Colombie-Britannique. Nous recevons MM. Spence, Bukhari et Wlodyka.

Messieurs, bienvenue. Je vous remercie d'avoir accepté de comparaître un peu plus tôt, cela nous arrange beaucoup. L'un de nos témoins de cet après-midi s'est décommandé et nous vous écouterons avec le plus grand plaisir. N'oubliez pas que nous aimerions avoir le temps à la fin de vous poser quelques questions. Je vous en prie, allez-y.

M. Yawar Bukhari (président de la Société multiculturelle de Vancouver en Colombie-Britannique): Monsieur le président, je suis Yawar Bukhari. Je suis le président de la Société multiculturelle de Vancouver. Je suis également vice-président de l'Association des sociétés multiculturelles de Colombie-Britannique, un organisme qui regroupe toutes les sociétés multiculturelles de Colombie-Britannique. Je suis

[Texte]

tion Society, and I have been a member of the Canadian Consultative Council on Multiculturalism for the last four years.

With me is Mr. Rudyard Spence. Rudy is the chairman of the Human Rights Committee of the Vancouver Multicultural Society. He is an educator and he is a member of the Race Relations Committee of the City of Vancouver.

Also with me is Andy Wlodyka. He is a member of the Board of Directors of the Vancouver Multicultural Society, and he is their practising lawyer. He is the Chairman of the Polish Cultural Television Production Society, and he is also a past member of the Canadian Consultative Council on Multiculturalism. He is also a member of the Board of Directors of the Canadian Polish Congress.

The Vancouver Multicultural Society, Mr. Chairman, is the umbrella organization of over 50 ethnocultural organizations in the greater Vancouver area. Our membership has a various magnitude of racial and cultural communities.

• 1610

The Vancouver Multicultural Society of B.C. has four very active committees. The standing committees are on human rights, education and programs. Through these committees, we participate in trying to encourage our member organizations to address the problems which our communities are facing in this province.

In presenting our brief this afternoon, we are dividing our brief into three major areas we think are very important for improving the participation of visible minorities in Canadian society: race relations, cross-cultural understanding through the mass media and education. I will ask Rudyard Spence to cover the race relations part of our brief.

Mr. R. Spence (The Vancouver Multicultural Society of B.C.): Thank you, Mr. Bukhari. Ladies and gentlemen, I really appreciate this chance to appear before you. I remember well the last time we met with the Hon. Steve Paproski, at that time Minister of Multiculturalism. Our co-ordinator at that time was of Ukrainian heritage. One of our members decided to greet him in Ukrainian. He was really pleased with that. Unfortunately, our present co-ordinator is of Finnish descent; I am not sure the Hon. Steve Paproski would understand Finnish...

Mr. Paproski: Yes, I do.

Mr. Spence: You do? Okay. I will brush up on my Finnish for you. Ladies and gentlemen, I really appreciate this chance to say a few words to you. It is an historical occasion, one which can only auger well for the good and betterment of all of us in Canada. I take great pride in being a Canadian and participating before you today.

Ladies and gentlemen, my first suggestion would be to declare next year, 1984, the official year to combat racism in

[Traduction]

également président de la Société d'éducation multiculturelle de Colombie-Britannique et depuis quatre ans, je suis membre du Conseil consultatif canadien sur le multiculturalisme.

Je suis accompagné de M. Rudyard Spence; Rudy est président du Comité des droits de la personne de la Société multiculturelle de Vancouver. C'est un enseignant et il appartient au Comité des relations raciales de la ville de Vancouver.

Nous avons également M. Andy Wlodyka. Il est membre du conseil d'administration de la Société multiculturelle de Vancouver, il est également avocat en exercice. Il est président de la Société de production de télévision culturelle polonaise et il a été membre du Conseil consultatif canadien sur le multiculturalisme. Il est également membre du conseil d'administration du Congrès polonais du Canada.

La Société multiculturelle de Vancouver, monsieur le président, est un organisme qui regroupe plus de 50 organismes ethno-culturels de la région de Vancouver. Nos membres représentent toute une gamme de communautés ethniques et culturelles.

La Société multiculturelle de Vancouver a quatre comités très actifs. Ces comités permanents sont chargés d'étudier les droits de la personne, l'éducation, et les programmes. Grâce à ces comités, nous essayons d'encourager nos organisations membres à se pencher sur les problèmes des communautés que nous représentons dans cette province.

Le mémoire que nous vous présentons cet après-midi est divisé en trois grands secteurs qui nous semblent particulièrement importants pour améliorer la participation des minorités visibles dans la société canadienne: relations raciales, meilleures connaissances des autres cultures grâce aux media, et éducation. Je vais demander à Rudyard Spence de vous parler des relations raciales.

M. R. Spence (Société multiculturelle de Vancouver): Merci, monsieur Bukhari. Mesdames et messieurs, j'apprécie beaucoup cette occasion de comparaître devant vous. Je me souviens très bien que la dernière fois que j'ai eu l'occasion de rencontrer Steve Paproski, il était ministre chargé du Multiculturalisme. À cette époque, notre coordonnateur était d'origine ukrainienne. L'un de nos membres décida de lui souhaiter la bienvenue en ukrainien. Cela lui a fait plaisir. Malheureusement, notre coordonnateur actuel est d'origine finlandaise et je ne sais pas si l'honorable Steve Paproski comprend le finlandais...

M. Paproski: Mais absolument.

M. Spence: Vraiment? D'accord. Je vais rafraîchir mon finlandais. Mesdames et messieurs, j'apprécie beaucoup cette occasion qui m'est donnée de m'adresser à vous. C'est une occasion historique qui augure bien de notre avenir à nous tous, Canadiens. Je suis très fier d'être Canadien et de me trouver ici aujourd'hui.

Mesdames et messieurs, ma première suggestion est la suivante: on devrait déclarer que l'année prochaine, 1984, sera

[Text]

Canada. We have had many official years: the year of the disabled, the year of children. This would be a fitting thing to do.

The advantages would be many: First, it would create great fanfare. It would set a psychological tone for the nation. It would give the fight against racism an official stamp. It would make it a national combat. It would also make it seem that everyone should be involved, which would only be to the betterment of the nation.

By doing this, the federal government would use that psychological and moral suasion it possesses to persuade provincial or municipal governments to follow in its footsteps.

As a member of the Vancouver City Council Race Relations Committee for the second year, I would like to put before you the suggestion that all cities and municipalities across this great country adopt similar committees of race relations.

Just a word or two about the Vancouver City Council Race Relations Committee: It has decided to operate in four main areas. One area is that of police recruitment, selection, training, complaints procedure and community relations. Here the thrust is that the police should reflect the multicultural breakup of the appropriate municipality or city. It should also reflect the nature of the makeup of the city in that it is sensitive, aware and trained to deal with the appropriate community. Civic services should be of visible minorities. Whatever languages they speak, they should have appropriate access to all information the city or municipality would want to provide.

• 1615

Ladies and gentlemen, I would like to push affirmative action. I know this is a controversial issue, but I see this as one of the better vehicles for promoting equal employment for all races or creeds.

I could also see where the city could effect policies and by-laws which would close down establishments, hotels, whatever, that practise discrimination. There was a famous case which took place about two years ago right here in Vancouver. Of course, we tried to tighten up the city by-law. I think it was recently used with some success.

I suggest that if all cities and municipalities would do this, they would of course have to be given an adequate budget. They would have to be given personnel to work with them. I would also suggest a vehicle be set up so that all of these city race relations committees could communicate with each other to see what common problems they have and what common strategies they could devise to effect success in terms of dealing with these strategies.

Next, I would like to suggest that the Multiculturalism Directorate should commission research into attitude change and value change through the universities. I know this has been done in the United States. I think the name Milton Rokeech comes to mind. I know this would probably have to be

[Translation]

l'année officielle de la lutte contre le racisme au Canada. Nous avons eu beaucoup d'années officielles, l'année des handicapés, l'année des enfants; ce serait tout naturel.

Il y aurait beaucoup d'avantages à cela; premièrement, cela ferait beaucoup de publicité. Cela donnerait le ton psychologique au reste de la nation. Cela donnerait une coloration officielle à la lutte contre le racisme. Le racisme deviendrait un combat national. Egalement, on comprendrait mieux que tout le monde est engagé, ce qui ne peut que profiter à la nation.

En faisant cela, le gouvernement fédéral ferait appel à tous ses pouvoirs de persuasion psychologique et morale pour convaincre les gouvernements provinciaux et municipaux de suivre son exemple.

C'est la deuxième année que je fais partie du Comité des relations raciales de la municipalité de Vancouver et, à ce titre, je propose que toutes les villes et les municipalités de ce magnifique pays créent des comités comparables pour s'occuper des relations raciales.

Une ou deux observations à propos du Comité des relations raciales de la municipalité de Vancouver: nous avons décidé d'agir dans quatre secteurs principaux. Premièrement, dans la police: recrutement, sélection, formation, instruction des plaintes et relations avec le public. L'idée, c'est que les forces de police soient représentatives de la réalité multiculturelle d'une municipalité ou d'une ville. Elles doivent également refléter la composition de la ville et prendre conscience de ses réalités. Les services municipaux doivent tenir compte des minorités visibles. Quelle que soit la langue utilisée, les minorités visibles doivent avoir accès à toutes les informations dont dispose la ville ou la municipalité.

Mesdames et messieurs, je veux insister sur l'action positive. Je sais que c'est une question controversée, mais pour moi, c'est l'un des meilleurs moyens d'instaurer l'égalité d'emploi pour toutes les races ou croyances.

La ville pourrait mettre en place des politiques et des règlements qui permettraient de fermer les établissements, les hôtels, etc., qui font preuve de discrimination. Il y a environ deux ans, il y a eu une cause célèbre ici même, à Vancouver. Evidemment, nous avons essayé de rendre le règlement municipal plus sévère. On l'a d'ailleurs invoqué récemment avec un certain succès.

Si toutes les villes et les municipalités suivaient cet exemple, elles auraient bien sûr besoin d'un budget suffisant. Elles auraient besoin d'un personnel pour parvenir à leur but. Il faudrait également créer un organisme qui permette à ces comités municipaux sur les relations raciales de communiquer entre eux pour étudier les problèmes communs et trouver, en commun, des stratégies pour mieux lutter contre ces problèmes.

Ensuite, la direction du multiculturalisme devrait demander aux universités d'effectuer des recherches sur les changements d'attitude et les changements de valeur. Je sais que cela a déjà été fait aux États-Unis. Le nom de Milton Rokeech me vient à l'esprit. Je sais que ce genre de travail peut être fait dans les

[Texte]

done on university campuses. I suggest a package or packages would come out of this which could be used in the high schools, on university campuses and by any institution, whether business, religious, government or otherwise, to effect this sort of change.

What I am suggesting here in a roundabout way is we use preventative education, rather than reactive or corrective education. I am saying it is about time we came up with some sort of strategy that could be used.

Maybe if I might point out an analogy, it might make the point. My wife is afraid of snakes. One day we got talking about it, and it came out that probably her upbringing was responsible for this. Then for the fun of it, we started to say there must be some way we could try to effect a change, that she could somehow get to like snakes. What I am saying, ladies and gentlemen, is if we were to use this for race relations, I am sure there would be some strategies we could develop which could be used formally and informally to change people's attitudes.

I would also like to suggest that the Multiculturalism Directorate try to utilize libraries more effectively through the multicultural, multilingual biblioservice. I know the multilingual biblioservice sends books all over the country. This is loaned to different libraries through the different library services branches. I know this is a laudable effort, but with the libraries today getting their funding either from provincial treasuries or from municipal treasuries, and with these two sources of funding being cut back, in some cases drastically, I think it might be an ideal time for the federal government to beef up this multilingual biblioservice. As I sit here, I remember that a few years ago the President of the United States convened a major conference on libraries, and maybe it might be an idea to convene a similar conference in Canada, with one of the major themes being multiculturalism and libraries, how this could be improved.

• 1620

Ladies and gentlemen, I think the rest of my thoughts are in the brief. I have just one last point. I would like to suggest that the Vancouver School Board race relations policy again be also adopted by all other school boards across the continent. I am sure you have heard about that, so I do not need to repeat that any more. Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Spence.

Mr. Bukhari: Mr. Chairman, I would now like Andrew to give some of our ideas about improving the participation of visible minorities through the mass media.

The Chairman: Mr. Wlodyka.

Mr. Andrew Wlodyka (The Vancouver Multicultural Society of British Columbia): Mr. Chairman and members of the committee, I have come here to address some thoughts in the area of the media. I have been director of the Polish television program here in Vancouver for the last two and a half years, so I think I have some insight into how important

[Traduction]

campus universitaires. À partir de ces études, on pourrait préparer une documentation qui serait utilisée dans les écoles secondaires, dans les universités et dans toutes les institutions, commerciales, religieuses, gouvernementales, etc., qui pourrait bénéficier de tels changements.

Ce que je propose ici, c'est une sorte d'éducation préventive, car cela me semble préférable à l'éducation corrective. Il est grand temps que nous adoptions une stratégie réaliste.

Je pourrais peut-être m'expliquer plus clairement en faisant appel à une analogie. Ma femme a peur des serpents. Un jour, nous en parlions et nous nous sommes aperçus que c'était probablement à cause de la façon dont elle avait été élevée. Pour nous amuser, nous nous sommes demandé s'il n'y aurait pas un moyen de changer cela, de l'amener à aimer les serpents. Mesdames et messieurs, si nous faisons appel à ce genre de raisonnement pour les relations raciales, il y aurait sûrement moyen de trouver des stratégies qui, officiellement et officieusement, modifieraient les attitudes.

La Direction du multiculturalisme pourrait utiliser les bibliothèques plus efficacement grâce aux services bibliothécaires multiculturels, multilingues. Je sais que les services bibliothécaires multilingues expédient des livres dans tout le pays. Ils sont prêtés à différentes bibliothèques du pays. C'est un effort louable, mais comme aujourd'hui les bibliothèques sont financées soit par les provinces soit par les municipalités, avec les restrictions que nous connaissons actuellement, qui sont parfois très sévères, il serait peut-être temps pour le gouvernement fédéral de donner un nouvel élan à ce service bibliothécaire multilingue. Je me souviens qu'il y a quelques années, le président des États-Unis a convoqué une grande conférence sur les bibliothèques. Ce serait peut-être une bonne idée de faire la même chose ici, au Canada, en prenant pour thèmes principaux le multiculturalisme et les bibliothèques, la façon d'améliorer ce service.

Mesdames et messieurs, vous trouverez le reste de mes réflexions dans le mémoire. Une dernière observation, toutefois. La politique des relations raciales de la Commission scolaire de Vancouver est également une politique qui mérite d'être adoptée par tous les autres commissions scolaires du continent. Vous avez dû en entendre parler, je n'insisterai donc pas. Merci.

Le président: Merci, monsieur Spence.

M. Bukhari: Monsieur le président, je vais maintenant demander à Andrew de nous parler de l'amélioration de la participation des minorités visibles aux médias.

Le président: Monsieur Wlodyka.

M. Andrew Wlodyka (Société multiculturelle de Vancouver): Monsieur le président, membres du Comité, je vais vous parler de certaines questions relatives aux médias. Je suis directeur du programme de télévision polonaise, ici à Vancouver, depuis deux ans et demi, et à ce titre, je me rends particulièrement bien compte de l'importance de l'accès aux médias,

[Text]

access to the media is in all aspects, not only at the local community level but at the regional and national levels as well.

The Multicultural Society presented a brief to the Applebaum-Hébert committee, and in my view, some of the points addressed there are equally pertinent to the matters your committee has to address.

First I wish to give some basic facts about British Columbia which were taken from the 1981 census. This point may have been raised earlier to this committee, but I think it should be emphasized again. In British Columbia we have a population of 2.7 million people, and 7.4% of those people are of non-European extraction—visible minorities in the racial sense—and 3% are native people. We also have to include the handicapped and women, and all these people have not had the kind of access to the media that we would like. Still the classic stereotype in our view exists today where the true Canadian, the real Canadian, is white. We wish to argue that certain steps have to be taken to change this type of stereotype which is still very prevalent in our media today, whether it be in the private or public sphere.

Also, not enough effort has been made to integrate the visible minorities into the mainstream of Canadian society to have the effect of showing that really the media recognizes the fact that Canada is multiracial and multicultural. In our view, to eliminate these serious problems with respect to the media, we would commend the committee to take into account the many recommendations of the media Conference on Visible Minorities which was held in Toronto in October 1982. In particular, there are certain points they recommended which we feel are worth stressing. In the area of access and opportunity, we feel the federal government should appoint competent visible minority persons to the various boards of the CBC, Canada Council, National Film Board and commissioners of the CRTC.

Similar points were addressed to the Applebaum-Hébert committee, that in order to really strike to the heart of the problems of racism and to create the approach to the Canadian identity, to create the idea that Canada is a multiracial and multicultural country, we have to start getting various different perspectives to some of these boards and commissions. For too long, they have been the preserve of an élite few and for too long have not reflected the composition of the country.

• 1625

Also, the CBC, as the leader, as the national body to which so much money has been channelled, should take the lead in reviewing its hiring practices to ensure visible minority employment and mobility within the corporation. I think the CBC, as a national corporation, should give guidance and leadership. If it takes the lead, the private corporations will follow. Also, it may require special training and other programs related to this. This goes to the whole question of affirmative action, which my friend, Mr. Spence, has addressed.

The Constitution, in Section 15.(2), recognizes affirmative action programs. I believe particular emphasis should be

[Translation]

non seulement au niveau des communautés, mais également aux niveaux régional et national.

La Société multiculturelle a présenté un rapport au comité Applebaum-Hébert, et à mon sens, certains arguments présentés à cette occasion intéressent tout autant votre Comité.

Pour commencer, je veux vous citer quelques statistiques sur la Colombie-Britannique qui sont tirés du recensement de 1981. Vous avez probablement déjà entendu ce que je vais vous dire, mais cela mérite d'être répété. En Colombie-Britannique, nous avons 2.7 millions d'habitants dont 7.4 p. 100 sont d'origine non européenne, ce sont les minorités visibles au sens ethnique, et 3 p. 100, des autochtones. Nous devons également parler des handicapés et des femmes qui n'ont pas non plus accès aux media autant que nous le souhaiterions. Le stéréotype classique qui veut que le véritable Canadien pure laine soit blanc, existe toujours. Il faut prendre des mesures pour supprimer ce stéréotype qui est toujours très présent dans nos médias à l'heure actuelle, que ce soit dans le secteur privé ou public.

On n'a pas non plus fait suffisamment d'efforts pour intégrer les minorités visibles dans la société canadienne et leur permettre de prouver, par l'entremise des media, que le Canada est véritablement multiracial et multiculturel. Nous estimons que pour éliminer ces problèmes graves dans les media, il faudrait appliquer les nombreuses recommandations de la Conférence des media sur les minorités visibles qui s'est tenue à Toronto en octobre 1982. Certaines recommandations, en particulier, méritent d'être répétées. À propos d'accès, le gouvernement devrait nommer des personnes compétentes représentant les minorités visibles au conseil d'administration de Radio-Canada, du Conseil des Arts, de l'Office national du film, et au CRTC à titre de commissaires.

Nous avons fait des observations similaires au comité Applebaum-Hébert, nous avons expliqué que pour frapper au coeur du problème du racisme, pour imposer l'idée que le Canada est une société multiraciale et multiculturelle, nous devons commencer par introduire de nouvelles perspectives dans ces conseils et commissions. Depuis trop longtemps, elles sont la chasse gardée d'une élite, depuis trop longtemps elles ne témoignent plus de la réalité du pays.

De son côté, Radio-Canada, organisme national qui dispose de tellement d'argent, devrait montrer l'exemple et réviser ses pratiques d'embauche pour s'assurer que les minorités visibles sont embauchées et progressent dans la société. Radio-Canada, étant une société nationale, devrait montrer l'exemple et ouvrir la voie. Dans ces conditions, les sociétés privées suivront. Également, il faudrait peut-être envisager des programmes de formation et autres pour parvenir à cela. Tout cela nous ramène au programme d'action positive dont mon ami, M. Spence, vous a parlé.

L'article 15.(2) de la Constitution consacre l'existence des programmes d'action positive. Il faudrait donner la priorité à

[Texte]

placed on having these types of programs instituted, so that visible minorities can have access to the media, be it on the local, regional or national level. This again goes to the question of advertising—the old stereotype. We still do not have enough actors, actresses and production people who come from the country as a whole involved in all aspects of the media.

It is also important to emphasize that federal-provincial funding agencies should provide resources for the compilation of talent inventories, so that inventories and directories of talent from various groups are available, so that the CBC and local and regional and national organizations have somewhere to go to find out about these actors and actresses and various performers who can really contribute. This also means a directory that advertisers and advertising agencies would have available to them, so that they could again stress the employment of various visible minorities.

The CBC should also specifically seek out and include competent visible minority persons in their television journalism training programs, with a view to hiring them in the presentation of national news and public affairs programs. We still do not have enough people from the visible minority groups appearing on national and regional major programs.

In respect to balance, we feel that existing and future governmental cultural programs should upgrade assistance to visible minority groups to increase the media awareness and skills of these groups, via print and audio visual materials, workshops, forums and other interchanges. It is very important. Some of the groups do not have the skill and expertise to participate and it is incumbent on the government . . . and the recommendations of this committee should help in this—to enable programs to be instituted so that these skills can be best spread out, so that we do not have the skills restricted to only one group or one set of groups and we can eliminate stereotyping and we can eliminate the limited access.

Finally, in the area of research and education, to strike at the heart of stereotyping we need ongoing research into how non-whites feel about their treatment on television. We have to have some analysis as to their attitudes, so that we are better able to create programs to meet these problems.

These are some of the points I wanted to address. There are 23 recommendations of this committee from a conference held in October, 1982. I hope that the members of the committee will look at these recommendations and think they are worth examining.

In closing, I wish just to point to a statement made by John McAlpine in his report. In discussing what we called a fundamental value, he said it was:

the recognition of the dignity and worth of each person to live without discrimination, the inherent right of every citizen to equal opportunity and the right to make his or her life and to feel part of the community without being hindered, to grow up and live in a climate of understanding and mutual respect.

[Traduction]

la création de ces programmes pour que les minorités visibles aient accès aux médias, aux niveaux local, régional ou national. Là encore, cela nous ramène à la question de publicité, ce vieux stéréotype. Nous n'avons pas suffisamment d'acteurs, d'actrices, de producteurs, qui représentent dans les médias la réalité du pays.

Il est important également de souligner que les organismes de financement fédéraux et provinciaux devraient affecter des fonds à l'établissement de listes d'acteurs appartenant aux différents groupes. Ainsi, Radio-Canada et les organisations locales, régionales et nationales, sauraient à qui s'adresser pour trouver les acteurs et les actrices, les gens de talent les mieux susceptibles d'apporter une contribution. Les agences de publicité pourraient également se servir de cet annuaire et cela permettrait d'employer un plus grand nombre de gens des minorités visibles.

Radio-Canada devrait également rechercher des candidats compétents parmi les minorités visibles pour leurs programmes de formation en journalisme. Ces gens-là pourraient ensuite être embauchés et présenter les nouvelles nationales et animer les programmes d'affaires publiques. Il n'y a toujours pas suffisamment de gens des minorités visibles qui paraissent dans les grands programmes nationaux ou régionaux.

Pour ce qui est de l'équilibre recherché, nous pensons que les programmes culturels gouvernementaux actuels et futurs devraient aider plus activement les minorités visibles à développer leur compétence et leur connaissance des médias, grâce à une documentation imprimée et audio-visuelle, à des ateliers, forums et autres échanges. Cela est très important. Certains groupes n'ont pas les connaissances et les compétences nécessaires pour participer et c'est au gouvernement—les recommandations de ce comité à cet égard seront très utiles—de créer des programmes pour mieux répartir ces compétences. Ainsi, si les compétences ne se cantonnent plus dans un seul groupe ou dans un seul secteur, on éliminera les stéréotypes et on élargira les voies d'accès.

Enfin, dans le domaine de la recherche et de l'éducation, pour frapper au cœur des stéréotypes, il faut poursuivre les recherches sur ce que pensent les non-Blancs de la façon dont ils sont représentés à la télévision. On a déjà analysé leurs attitudes dans une certaine mesure, ce qui nous permet de concevoir des programmes mieux adaptés à ces problèmes.

Voilà certaines choses que je tenais à mentionner. Ce comité dispose déjà de 23 recommandations formulées à l'occasion d'une conférence tenue en octobre 1982. J'espère que les membres du comité étudieront ces recommandations et penseront qu'elle méritent d'être étudiées.

En terminant, je veux revenir sur une déclaration de John McAlpine dans son rapport. Il parlait de ce que nous appelons une valeur fondamentale, qui était à ses yeux:

La reconnaissance de la valeur et de la dignité de chacun dans une existence libre de discrimination, le droit inhérent de chaque citoyen à des chances égales, le droit d'organiser son existence et de sentir partie de la communauté sans obstacles, de croître et de vivre dans un climat de compréhension et de respect mutuel.

[Text]

If we can eliminate stereotyping and have increased access to the media, this point he raised could well reach fruition.

I am now going to turn this over to Mr. Bukhari, to deal with education.

• 1630

The Chairman: Mr. Bukhari.

Mr. Bukhari: Mr. Chairman, we fully realize that education is in the provincial jurisdiction rather than the federal one. Being yourselves as a committee appointed by the federal Parliament and the federal government, we say that very little is in your jurisdiction; but the changes to education in the society have such great importance that we think we should address those issues.

We believe that providing a desk and a chair to a student is not providing education, until the student has something in the classroom to build upon and something to learn about and something to be proud of. If you do not have those things, then education for the student means nothing to him and nothing to his heritage.

The curricula across the country clearly indicate one thing: that all the positive development has taken place with one or two heritage groups of people; any positive development that has taken place in the world has taken place by the European society and the North American society. With that kind of curricula, coupled with the attitudes of the society which Rudy was talking about and the portrayal of visible minorities on the mass media which Andy was talking about, the child has very little to support and build his self-image. Without that self-image he ends up a person who does not like himself. He has less value of himself, and being that kind of person there is very little chance for him to participate in the society on an equal basis.

A survey was done a few years back in the black communities of the United States and a similar kind of survey was done in African countries with teenage children. The self-image of the children living in North America was lower than that of those who lived in African countries. So, instead of having an education in this country and being proud of it and being a productive citizen and having a full participation in the country, they are ending up with a lower self-image and a less productive person than their native land where the education standards are low.

This commission has heard a very extensive, long brief on multicultural education which I believe was presented by the Canadian Council on Multicultural and Inter-cultural Education in Ottawa. That brief covers a major portion of our concerns and we would like to see somehow the federal government, through co-operation or through funding formulae, permeate the ideas of the multicultural and multiracial classroom and education in the education system.

I think we will leave it on that one, and if there are any questions we will be ready to answer.

[Translation]

Si nous pouvons éliminer les stéréotypes, si nous pouvons mieux accéder aux médias, ce monde qu'il décrit pourrait fort bien devenir une réalité.

M. Bukhari va maintenant vous parler de l'éducation.

Le président: Monsieur Bukhari.

M. Bukhari: Monsieur le président, nous ne savons que trop que l'éducation est affaire de compétence provinciale plutôt que fédérale. Comme votre comité a été nommé par le Parlement fédéral et le gouvernement fédéral, ce domaine ne relève guère de votre compétence; mais les changements à adopter dans l'enseignement ont une importance telle qu'à notre avis, nous devrions faire quelque chose.

À notre avis, donner un pupitre et une chaise à un élève ce n'est pas lui donner une éducation, à moins que cet élève ne trouve dans sa salle de classe quelque chose de valable qui lui permette d'apprendre et d'être fier. Faute de quoi, l'enseignement n'a aucun sens pour cet élève et ne contribue en rien à son patrimoine.

Les programmes au pays révèlent clairement une chose, à savoir que toute l'évolution positive a profité à un ou deux groupes, les Européens et les Nord-américains. Avec ce type de programmes, avec les attitudes sociales dont Rudy a parlé et la façon dont les médias dépeignent les minorités visibles, ce dont a parlé Andy, l'enfant n'a rien pour s'appuyer dessus pour se faire une bonne image de lui-même. Sans cette image, il grandira et deviendra quelqu'un qui ne s'aime pas. Il a une moins bonne idée de lui-même qu'il devrait avoir, et dans ces conditions il n'a que peu de chances de jouer un rôle social sur un pied d'égalité avec les autres.

Il y a quelques années, une enquête a été faite au sein des communautés noires des États-Unis et une enquête similaire a été faite chez les adolescents dans certains pays d'Afrique. L'image que les enfants vivant en Amérique du Nord ont d'eux-mêmes, était moins favorable que celle des enfants vivant dans les pays africains. Donc, au lieu de recevoir une éducation dans ce pays, d'en être fiers et de participer pleinement à la vie de la société, ces enfants se forgent une piètre idée d'eux-mêmes et sont moins productifs que les enfants vivant en Afrique où les normes en matière d'enseignement ne sont pas élevées.

Le Comité a eu l'occasion de prendre connaissance d'un fort long mémoire sur l'éducation multiculturelle qui, je crois, a été soumis par le Conseil canadien de l'éducation multiculturelle et interculturelle d'Ottawa. Ce mémoire reprend une bonne partie des questions qui nous intéressent et nous voudrions que d'une façon ou d'une autre, le gouvernement fédéral, en collaborant ou en accordant des fonds, lance l'idée des classes multiculturelles et multiraciales dans le système actuel.

Je n'irai pas plus loin à ce sujet, et si les membres du Comité ont des questions à poser, nous sommes maintenant prêts à y répondre.

[Texte]

The Chairman: Thank you, Mr. Bukhari.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: These gentlemen here worked very hard. They are really committed people of multiculturalism. I would like to ask them if they think multiculturalism should be a separate ministry in the federal government, separate from the Secretary of State, with its own minister and with its own deputy minister.

• 1635

Mr. Wlodyka: Mr. Paproski and members of the committee, on this whole issue of multiculturalism, really I think the whole thrust of it is that multiculturalism is enshrined in the Constitution, a section there. I believe the whole aspect of multiculturalism should not be separate from culture itself. I think the whole concept of multiculturalism should be something that permeates all Canadian life and society, more than just having a ministry of multiculturalism. As we stated in the Applebaum-Hébert committee, we would prefer a ministry of culture, period. You have several different areas—you have a ministry of multiculturalism, you have Secretary of State dealing with communications, you have another Secretary of State—you have it scattered all over the place. The whole concept of visible minorities, it is something we should have in one whole ministry of culture, to try to emphasize the fact that multiculturalism really goes to the essence of Canada and not something that is sort of distinct and separate. That is my attitude.

Mr. Paproski: How about you other gentlemen, can you tell me . . . ?

Mr. Bukhari: Mr. Chairman, Andy was making the point that we are trying to emphasize that multiculturalism is not a separate thing, that Canada's culture should be multicultural. On that basis, we believe if there were a ministry of multiculturalism then the whole issue of the total participation in Canadian society for ethnic minorities will be sidetracked to become a lip service program for ethnic minorities. We believe that multiculturalism is a policy and that all Canadians should be a part of it, not only ethnic minorities. On the basis of that, we believe we should have a ministry of culture that would not only cater to ethnic minorities but that all the cultures would be part of it.

Mr. Spence: Mr. Chairman, ladies and gentlemen, I think I would have to agree to some extent with my colleagues. We could look at it from two points of view—the philosophical viewpoint or the more practical viewpoint. From the philosophical viewpoint, I think there is no argument that it should be the basis for all the ministries. From a practical viewpoint, I think just having one ministry of multiculturalism, especially if that minister may not be that high up on the totem poll, a junior minister or whatever, can create problems.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Bukhari.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Ces messieurs ont travaillé très dur. Ces personnes sont véritablement dévouées à la cause du multiculturalisme. Je voudrais leur demander si, selon elles, le multiculturalisme devrait être pris en charge par un ministère à part entière au sein du gouvernement fédéral, c'est-à-dire distinct du Secrétariat d'État, qui aurait son propre ministre et son propre sous-ministre.

M. Wlodyka: Monsieur Paproski, membres du Comité, je pense que toute la question du multiculturalisme est visée dans un article de la Constitution. Il ne faudrait pas séparer le multiculturalisme de la culture. Je crois que le multiculturalisme est quelque chose qui devrait se manifester dans la vie quotidienne des Canadiens et dans leur société, beaucoup plus qu'être pris en charge par un ministère à part entière distinct du Secrétariat d'État. Comme nous l'avons dit au comité Applebaum-Hébert, nous préfererions que l'on crée un ministère de la culture. À l'heure actuelle, on trouve différents domaines—le ministère du multiculturalisme, le Secrétariat d'État chargé des communications, le Secrétariat d'État encore—éparpillés un peu partout. En ce qui a trait aux minorités visibles, il faudrait qu'elles soient regroupées au sein d'un ministère de la culture, afin d'insister sur le fait que le multiculturalisme remonte à l'origine même du Canada et que ce n'est pas quelque chose de distinct. Voilà ce que je pense.

M. Paproski: Pourrais-je demander à un des autres témoins s'il peut me dire . . . ?

M. Bukhari: Monsieur le président, Andy était en train de dire que nous insistons sur le fait que le multiculturalisme n'est pas quelque chose de distinct, en ce sens que la culture canadienne devrait être multiculturelle. Cela étant, nous croyons que si l'on crée un ministère du multiculturalisme, toute la question ayant trait à la participation des minorités ethniques au sein de la société canadienne sera mise sur une voie de garage et qu'il ne sera plus question que de belles paroles pour les minorités ethniques. Nous pensons que le multiculturalisme est une orientation et que tous les Canadiens devraient y jouer leur rôle, non pas seulement les minorités ethniques. Cela étant, il faudrait mettre sur pied un ministère de la culture qui s'intéresserait non seulement aux minorités ethniques, mais également à l'ensemble des autres cultures existantes au Canada.

M. Spence: Monsieur le président, mesdames et messieurs, j'aurais tendance à être d'accord dans une certaine mesure avec mes collègues. On peut voir la chose de deux façons: on peut aborder la question d'un point de vue philosophique ou alors d'un point de vue plus pratique. Du point de vue philosophique, il ne fait aucun doute que le multiculturalisme devrait être la pierre angulaire sur laquelle devraient reposer tous les ministères. D'un point de vue pratique toutefois, n'avoir qu'un seul ministère du multiculturalisme, que l'on confierait à un ministre peu chevronné, n'ayant pas beaucoup de poids au Cabinet, risquerait de créer des problèmes.

[Text]

So what I would suggest, and I intend to agree with Andy and Yawar, is that maybe we should have one giant ministry of culture that the Secretary of State and all direct agencies dealing with multiculturalism as such would work together, and that also this ministry of culture would be able to co-ordinate with the other ministries to find out, to ensure that its policies are not only being carried out by other sectors of the economy but also by the government itself.

And ladies and gentlemen, I would bring to your attention, government advertising. Whereas the ministry of multiculturalism is preaching multiculturalism, maybe another ministry which is advertising is not even following the same guidelines and principles. So I think problems arise there. I am saying that on a practical basis it has to be organized in such a way that it can work.

Thank you.

Mr. Paproski: I think what you have just said . . . This is the first time, I think, in all our travels that we have met with a multicultural group that has indicated they are not interested in having their own ministry of multiculturalism. I think it is great. I am glad to see that you feel a little differently towards establishing a full ministry here than the other multicultural societies across this country. I must say I am surprised, but pleasantly surprised. I think I will let it go at that.

• 1640

Can you elaborate on the race relation policy and the guidelines for implementation of the Vancouver School Board Race Relations Policy? Was this not part of a program that was set up by the multicultural association, or is this something different?

Mr. Spence: I think, Mr. Chairman, the spirit of this is in line with the spirit of the multicultural policy, but I think what this puts it into precise, directive things to be implemented.

I think one of the criticisms that I have heard about multiculturalism is that, although many people agree with it, if you ask them really what they are agreeing with, they find it hard to describe it.

For example, if you are telling someone about libraries, they know exactly about library boards and this and that, but some people find it hard to come to grips with multiculturalism. As one of my colleagues just mentioned, people tend to think of multiculturalism as visible minorities' being incorporated into the system, whereas in fact multiculturalism refers to every ethnic group across the land.

So to put it quickly, then, the policy of the Vancouver School Board, I think, tries to translate that multicultural policy into effective aims for action. In that light I think it

[Translation]

Je propose donc, et je suis d'accord avec Andy et Yawar, qu'il faudrait peut-être créer un super ministère de la culture au sein duquel collaboreraient le Secrétariat d'État et toutes les organisations qui travaillent directement à la cause du multiculturalisme, et ce super ministère de la culture serait à même de coordonner ses opérations avec les autres ministères afin de vérifier que ses politiques non seulement sont respectées par les autres partenaires économiques, mais également par le gouvernement lui-même.

Mesdames et messieurs, je voudrais attirer votre attention sur la publicité faite par le gouvernement. Bien que le ministère du multiculturalisme prêche la cause du multiculturalisme, il se peut qu'un autre ministère faisant de la publicité ne respecte pas les directives du multiculturalisme. Il y a donc des problèmes à ce niveau. D'un point de vue pratique, il faut organiser les choses de façon à ce qu'elles donnent de bons résultats.

Merci.

M. Paproski: Je crois que vous venez de dire . . . C'est la première fois, à mon avis, au cours de nos déplacements qu'un groupe multiculturel nous a dit qu'il ne voulait pas que l'on crée un ministère du multiculturalisme. Je crois que c'est un point très intéressant. Je suis également heureux de constater que, à l'encontre des autres groupements et sociétés multiculturelles au Canada, vous avez des idées quelque peu différentes quant à la création d'un ministère du multiculturalisme à part entière. Je dois dire que j'en suis surpris, mais très agréablement surpris. Je n'irai pas plus loin.

Pourriez-vous nous en dire davantage sur la politique de relations raciales et sur les directives de mise en oeuvre de la politique de relations raciales du Conseil scolaire de Vancouver? Cette politique ne fait-elle pas partie d'un programme élaboré par l'Association multiculturelle ou alors s'agit-il de quelque chose de différent?

M. Spence: Monsieur le président, je crois que l'esprit de cette politique est conforme à l'esprit de la politique multiculturelle, mais je pense que cette politique est beaucoup plus pratique en ce sens qu'elle prévoit la mise en oeuvre de certaines mesures précises.

L'une des critiques que j'ai entendues au sujet du multiculturalisme a trait au fait que beaucoup de gens sont d'accord avec la politique, mais que, si on leur demande en définitive avec quoi ils sont d'accord, ils ont de la difficulté à répondre.

Par exemple, si vous parlez de bibliothèques, ils savent exactement de quoi il retourne, mais par contre d'autres personnes saisissent mal ce que l'on entend par multiculturalisme. Comme l'un de mes collègues vient de le dire, les gens auraient tendance à penser au multiculturalisme en terme d'intégration des minorités visibles au système, alors qu'en fait le multiculturalisme touche tous les groupes ethniques au Canada.

Pour me résumer donc, la politique du conseil scolaire de Vancouver essaie de donner corps à la politique multiculturelle, c'est-à-dire de mettre en oeuvre des mesures immédiate-

[Texte]

does a very commendable job, in light of funding, staffing and so on at its disposal.

Mr. Paproski: Let us get to funding. Could you tell me what your budget is this year and how you are doing?

Mr. Spence: Do you mean the multicultural society or the...

Mr. Paproski: The multicultural budget.

Mr. Bukhari: The Vancouver Multicultural Society operates with the federal grants of the Ministry for Multiculturalism. Our budget is quite moderate and we are trying to do so many activities with a limited budget.

As I recall, for the last year the budget was about \$22,000 to \$24,000.

Mr. Paproski: Is that your total budget?

Mr. Bukhari: Total budget for this year.

Mr. Paproski: Do you get any other funds?

Mr. Bukhari: Some funds we generate with our membership, with the programs we do. Approximately 25% of our total budget was generated by the membership. Some funds from the province were also given last year. This year we have not received anything yet from the province.

Mr. Paproski: How many people in your society are paid? How many receive any pay?

Mr. Bukhari: None of the board of directors gets paid. We have only one staff person, who is doing as much as can be done. It is a heavy load of work to cater and support ethnic groups. There are about 50 organizations to whom we give support systems and provide their needs. It is enormous work we do and the funding is not comparable to that, but we think that whatever we do is worth doing.

Mr. Paproski: What is your total membership?

Mr. Bukhari: We have a board of 50 corporate members. That means that each organization could have 100 to 2,000 members of their own. In the usual membership it can vary a lot from year to year, but those 50 organizations, I think, will represent 20,000 to 25,000 members. We have some individual members also—about 50 or so individual members.

Mr. Paproski: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Mitges.

• 1645

[Traduction]

ment. Cela dit, je pense que le conseil scolaire fait un excellent travail, compte tenu de l'argent et du personnel dont il dispose.

M. Paproski: Passons aux questions d'argent. Pouvez-vous me dire à combien se monte votre budget pour cette année et ce que vous arrivez à faire avec cet argent?

M. Spence: Vous parlez de la société multiculturelle ou de...

M. Paproski: Quel est votre budget pour le multiculturalisme?

M. Bukhari: La Société multiculturelle de Vancouver bénéficie de subventions fédérales du ministère du Multiculturalisme. Notre budget est limité, mais nous essayons néanmoins de faire tout ce que nous pouvons avec les fonds que nous avons.

Si je ne me trompe pas, l'année dernière le budget était de 22,000 dollars à 24,000 dollars.

M. Paproski: S'agit-il de votre budget global?

M. Bukhari: Du budget global pour cette année.

M. Paproski: Est-ce que vous obtenez d'autres fonds?

M. Bukhari: Nos membres financent en partie les programmes que nous mettons en oeuvre. Approximativement 25 p. 100 de notre budget global vient de fonds qui nous sont octroyés par nos membres. La province nous a donné de l'argent également l'année dernière. Cette année, nous n'avons rien reçu de la province.

M. Paproski: Combien de gens qui travaillent pour votre société sont payés?

M. Bukhari: Aucun membre du conseil d'administration n'est payé. Nous n'avons qu'une seule personne qui travaille pour la société, et elle fait le plus possible. En effet, la charge de travail est lourde. Nous aidons approximativement 50 organisations. C'est un travail énorme et l'argent dont nous disposons n'est pas suffisant pour nous acquitter de cette tâche pleinement, mais toutefois nous nous plaisons à penser que le peu que nous faisons vaut la peine.

M. Paproski: Combien de membres avez-vous?

M. Bukhari: Notre conseil compte 50 membres. Cela veut dire que chaque organisation pourrait avoir de 100 à 2,000 membres. Ces chiffres peuvent varier d'une année à l'autre, mais ces 50 organisations regroupent à mon sens de 20,000 à 25,000 membres. Nous avons également des membres individuels—presque 50.

M. Paproski: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Mitges.

M. Mitges: Un détail en passant. Une de vos recommandations préconise que tous les échelons de gouvernement déclarent 1984 année officielle de lutte contre le racisme au Canada. Je crois pour ma part que tant que nous n'aurons pas éliminé entièrement le racisme, ce devrait toujours être l'année officielle de lutte contre le racisme.

[Text]

Mr. Spence: Yes. I think the reason for that is it would really bring it to the forefront of everyone. We could mobilize everyone, get groups, get kids involved, get everyone to really...

Mr. Mitges: Yes, organize it, you mean.

I have a question. What type of multicultural information should our library system collect and assimilate to reflect and encourage the multicultural nature of Canada? I have taken into consideration what you have said here in one of your recommendations, that the federal government provide further grants to public libraries to enable them to expand their ethnic selection of books, periodicals, newspapers and records. I fail to see how that would actually further the cause of multiculturalism in Canada. It might help those ethnic groups be able to get material in their own language. How does that work in fostering better relations between the different ethno-cultural groups?

Mr. Spence: Firstly, each ethnic group would have books, magazines, whatever in its own language. Then we could go further and have the classics in each language translated into other languages as well, so that let us say, the equivalent of a Shakespeare in Urdu or whatever... If such a book were available in English or whatever, then the rest of us could read it and just get a feeling for that culture.

Mr. Mitges: Do you mean the translation services?

Mr. Spence: Yes.

Mr. Mitges: You did not say that there. I was not just sure what you meant.

Mr. Bukhari: Can I further elaborate on that one? We believe the whole issue of heritage languages is very important. Without heritage languages, the people, especially the students, have no role models from their heritage or their cultural group. With the promotion of the heritage languages, you provide the student or the child with a support system to understand, not only to be proud of his culture or heritage. It also provides some role models to follow and be proud of.

Participation in Canadian society all depends upon one's own self-image. If the person has a very low self-image, has no positive thinking about his past, he is not going to be able to make a good contribution to the society. By heritage languages, that kind of book and that service at the libraries, we are trying to get that positive reinforcement of the cultural heritage.

Mr. Mitges: Yes. You have explained it more fully. Now I understand what you are really trying to say.

I asked this question to another group before and I would like to get your answer on it. We have been told that people are the ones who really motivate change, not the government. How would you perceive the role of churches in bettering relations between all Canadians, regardless of their racial origin? Can they do more in this respect and should they be doing more?

[Translation]

M. Spence: Bien sûr, mais je crois que l'idée est d'attirer l'attention de tout le monde. On pourrait ainsi mobiliser la population, faire participer des groupes, des enfants, tout le monde...

M. Mitges: Vous voulez dire, organiser différentes activités.

J'aurais maintenant une question. Quel genre de documentation multiculturelle notre réseau de bibliothèque devrait-il réunir et assimiler pour refléter et encourager le multiculturalisme canadien? Je tiens compte de ce que vous avez dit dans une de vos recommandations, à savoir que le gouvernement fédéral devrait consentir d'autres subventions aux bibliothèques publiques pour leur permettre de développer leur sélection de livres, périodiques, journaux et disques ethniques. Je ne vois pas très bien comment cela pourrait faire avancer la cause du multiculturalisme au Canada. Cela aiderait peut-être les groupes ethniques à trouver un certain nombre de choses dans leur propre langue, mais comment pensez-vous que cela puisse améliorer les relations entre différents groupes ethnoculturels?

M. Spence: Tout d'abord, chaque groupe ethnique disposerait de livres, de revues, etc. dans sa propre langue. Nous pourrions ensuite faire traduire les classiques de chacun dans les autres langues, de sorte que l'on puisse obtenir l'équivalent d'un Shakespeare en ourdou ou autre... Si ces livres étaient disponibles en anglais, par exemple, le reste de la population pourrait les lire et s'imprégner de cette culture.

M. Mitges: Parlez-vous des services de traduction?

M. Spence: Oui.

M. Mitges: Ce n'est pas ce que vous avez dit dans votre recommandation, je ne comprenais pas exactement ce que vous préconisiez.

M. Bukhari: Puis-je ajouter quelque chose à ce sujet? Nous estimons que toute la question des langues ancestrales est extrêmement importante. Sans elles, la population et surtout les étudiants n'ont pas de modèles ancestraux ou culturels à suivre. Grâce aux langues ancestrales, l'étudiant ou l'enfant dispose d'un contexte lui permettant de comprendre la culture de ses ancêtres et d'en être fier. Cela lui donne également des modèles, de rôles à suivre fièrement.

La participation à la société canadienne dépend entièrement de l'image que l'on se fait de soi. Si l'on s'estime peu, si l'on n'est pas très fier de son passé, on ne peut apporter une bonne contribution à la société. Avec les langues ancestrales, avec ce genre de livres et de services dans les bibliothèques, nous essayons de renforcer positivement le patrimoine culturel.

M. Mitges: Je comprends en effet mieux. Je vois ce que vous essayez de dire.

J'ai déjà posé cette question à un autre groupe et j'aimerais votre réponse à ce sujet. On nous a dit que ce ne sont pas les gouvernements mais les peuples qui réclament le changement. Quel rôle pensez-vous que puissent jouer les Églises dans l'amélioration des relations entre les Canadiens, quelle que soit leur origine raciale? Peuvent-elles et devraient-elles faire plus?

[Texte]

Mr. Bukhari: There have been a lot of activities in that area. Inter-faith organizations are working. That is also a very important aspect of bringing our understanding and harmony between the segments of the society. There has been very positive work done by various churches and religious groups to bring...

Mr. Mitges: I mean an inter-visitation between different religious groups into your churches and other churches.

• 1650

Mr. Wlodyka: Mr. Mitges, on this point I want to emphasize that what the churches are doing is very important in that they are emphasizing what people have in common with each other. The whole thrust has always been about diversity, but it is not just to strengthen diversity but rather to protect each particular group. It is the cross-cultural part of it that is emphasized, what we all have in common with each other.

Mr. Mitges: Is that being emphasized?

Mr. Wlodyka: Well, I believe that is precisely what the interfaith groups' emphasis is. It is not only the churches' but the other groups'. That should also be an emphasis—the things we have in common, whatever group someone comes from. If people would realize there are so many things we have in common, then some of our problems—I am not saying they will go away, but we will be able to address them.

Mr. Spence: I could also make a response. Whatever immigrant background a person had, everyone was originally supposed to join the Christian church. At that time the church maybe had a greater role to play. It still has a great role today because it preaches brotherhood. But today we have everyone wanting to adhere to and continue his different religious beliefs.

The church's task today is to continue to preach brotherhood, Christianity and so on, but it also has to go further, into what I would call the interfaith approach. This is something which probably needs to be addressed a little more closely and in depth. Not all the churches have gone as far as they should to try to create an awareness and understanding of the different religions that want to exist and flourish.

Mr. Mitges: What you say is that they could go further and do more than what they are doing.

Mr. Spence: Yes. In their own congregations, they do their best in terms of brotherhood and so on, but there needs to be more inter-religious communication—if I should use that term—and greater understanding and fostering in that area.

Mr. Mitges: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges. Gentlemen, thank you very much for presenting the brief to us. The responses you have made to my committee members' questions will assist us in the preparation of our report.

Mr. Spence and Mr. Bukhari: Thank you.

[Traduction]

M. Bukhari: On a beaucoup fait dans ce domaine. Il y a des organismes oecuméniques qui travaillent à cela. Cela facilite certainement la compréhension et l'harmonie entre les groupes. Diverses Églises et groupes religieux ont fait des choses très positives pour...

M. Mitges: Je parle de visites réciproques de différents groupes religieux dans vos églises et autres temples.

M. Wlodyka: Monsieur Mitges, il est certain que ce que font les Églises est extrêmement important, car elles insistent sur ce que les gens ont en commun. En général, on parle de diversité, mais il ne s'agit pas simplement de renforcer la diversité, mais bien de protéger chaque groupe. Les Églises insistent donc sur l'élément interculturel, sur ce que nous avons tous en commun.

M. Mitges: Insiste-t-on là-dessus?

M. Wlodyka: Je vous dis que c'est précisément ce que font ces groupes oecuméniques. Pas seulement les Églises mais les autres groupes. C'est bien là-dessus qu'il faut insister, sur ce que nous avons en commun, quels que soient nos groupes d'origine. Si l'on comprenait tout ce que nous avons en commun, certains de nos problèmes ne disparaîtraient peut-être pas mais seraient au moins plus compréhensibles.

M. Spence: J'ajouterai également quelque chose. Quels que soient les antécédents d'un immigrant, autrefois, tout le monde était censé entrer dans l'Église chrétienne. Peut-être qu'à l'époque, l'Église avait un rôle plus important à jouer. Son rôle reste aujourd'hui important car elle prêche la fraternité. Mais aujourd'hui tout le monde veut conserver ses croyances religieuses particulières.

L'Église doit de nos jours continuer à prêcher la fraternité, la chrétienté, etc, mais elle doit aussi se donner une perspective oecuménique. C'est probablement une chose sur laquelle il faudrait un peu plus insister. Toutes les Églises n'ont pas fait tout ce qu'elles pouvaient pour essayer de se sensibiliser aux autres religions qui veulent exister et se développer, et pour mieux les comprendre.

M. Mitges: Elles pourraient donc faire davantage.

M. Spence: Oui. Au sein de leurs propres fidèles, elles font de leur mieux pour prêcher la fraternité, etc, mais il pourrait y avoir plus de communication interreligions, et je ne sais pas si le terme est approprié, une meilleure compréhension des autres religions.

M. Mitges: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Mitges. Messieurs, merci beaucoup d'être venus nous présenter ce mémoire. Vos réponses aux membres du Comité nous aideront à la préparation de notre rapport.

M. Spence et M. Bukhari: Merci.

[Text]

• 1655

The Chairman: Could I now call on the Inter-Cultural Association of Greater Victoria, Hilary White.

Ms White, welcome. Thank you for the brief you have provided to us, copies of which have been distributed and read by my committee.

One of the items to which I would like to draw your attention and the attention of the committee specifically is the conclusion, dealing with racial prejudice being a two-way street, in essence. I would invite you while making your presentation to highlight that particular issue, which is a concept that has not received a great deal of attention by the witnesses and perhaps is an area we might be able to fruitfully explore with you.

Ms Hilary White (Inter-Cultural Association of Greater Victoria): Should I go through it briefly, then?

The Chairman: I would invite you to highlight it and rely on us to enter into a dialogue with you through questions so we can get at those areas we have not spent a lot of time on yet, while at the same time accepting the brief in terms of those areas where we have had a fair amount of representation made.

Ms White: Okay, yes. I will begin, then, by just explaining that I am representing the Inter-Cultural Association of Greater Victoria, which is an umbrella organization for 37 ethnocultural organizations in Victoria. We perhaps have a slightly different situation from Vancouver because of the geography we are in. We are able to be an umbrella organization for the whole city, and this gives us an advantage perhaps in the cohesiveness that is possible, whereas an area like Vancouver is so vast that it is not nearly as possible.

So one of the most important things we have developed in the last two years is the education committee. Previously our organization, like many multicultural groups, focused on the folk festival type of activity, but now we have an education committee, which could perhaps more accurately be called a social concerns committee, to which all member organizations are invited to appoint a representative. So there is feedback going back to the groups, and when they meet to discuss public issues, we are actually giving their viewpoint.

We also have an intercultural relations program where we have tried to focus on action that will assist in intercultural relations. Now, the intercultural relations program is basically divided into three main areas: community development, community organization and community education. The community development really is this education committee, whereby our objective is to try to develop a community of people who can speak with one voice on issues that concern all of them. This was not happening in the past. Perhaps one group might have been quite strong—a German group might be very well established and able to express its needs to government and people in the community—but more recent arrivals, such as the Indo-Canadian groups and Vietnamese and Chinese were not in the same position to do this. Now

[Translation]

Le président: J'invite maintenant l'*Inter-Cultural Association of Greater Victoria* représentée par Hilary White à s'approcher.

Bonjour, madame White. Merci de nous avoir soumis un mémoire que les membres du Comité ont pu lire à l'avance.

Un des points sur lesquels j'aimerais attirer votre attention et l'attention du Comité surtout, est votre conclusion dans laquelle vous déclarez que les préjugés raciaux sont à double sens. Je vous serais reconnaissant d'insister là-dessus car c'est un concept sur lequel les témoins n'ont pas jusqu'ici beaucoup insisté et il nous serait donc peut-être utile de nous y arrêter avec vous.

Mme Hilary White (Inter-Cultural Association of Greater Victoria): Voulez-vous donc que je vous en parle brièvement?

Le président: Vous pourriez nous rappeler les points principaux de votre mémoire et nous vous interrogerons ensuite pour essayer de défricher les questions sur lesquelles nous n'avons pas encore passé beaucoup de temps, car pour le reste, votre mémoire est là pour nous guider sur les questions que nous avons déjà souvent abordées.

Mme White: D'accord. Je vous expliquerai donc tout d'abord simplement que je représente l'*Inter-Cultural Association of Greater Victoria* qui est un organisme regroupant 37 associations ethnoculturelles à Victoria. Notre situation est peut-être un peu différente de celle de Vancouver pour des raisons géographiques. Nous pouvons ainsi «couvrir» toute la ville, ce qui nous permet peut-être une plus grande cohésion que nous ne pourrions en espérer dans un secteur aussi vaste que celui de Vancouver.

Une de nos activités les plus importantes ces deux dernières années fut la création du comité de l'éducation. Auparavant, notre organisme, comme beaucoup de groupes multiculturels, insistait sur les activités folkloriques, mais nous avons maintenant ce comité de l'éducation que l'on devrait peut-être plutôt appeler comité des questions sociales auquel toutes les associations membres sont invités à nommer un représentant. Il y a donc des communications entre le comité et nos associations membres et lorsqu'il se réunit pour discuter, c'est en fait le point de vue de ces associations que l'on discute.

Nous avons également un programme de relations interculturelles dans le cadre duquel nous essayons d'insister sur les activités qui peuvent faciliter les relations interculturelles. Il est actuellement divisé en trois grands secteurs: développement de la communauté, organisation de la communauté et éducation de la communauté. Le développement de la communauté est en fait la responsabilité du comité de l'éducation, qui a pour objectif d'essayer de créer une communauté qui puisse parler d'une même voix sur les questions préoccupant tous les groupes que nous représentons, ce qui ne s'est pas fait jusqu'ici. Un groupe pouvait être assez solide—un groupe allemand était peut-être très bien établi et pouvait exprimer ses besoins au gouvernement et à l'échelon local—mais ceux qui sont arrivés plus récemment, ceux qui sont venus de l'Inde, du Vietnam ou

[Texte]

what we are finding is that there are many areas in which we have a common concern, and now when we express our viewpoint to government, we are doing this with the endorsement of at least 20 groups who are active in this.

• 1700

Community development. I have put down here the policies of that education committee. These were developed by the members of that committee. I do not know whether I should go through them now, but they are all there for you to read. We have been trying very much to encourage this group to articulate its own concerns and desires in this area.

There are several areas the education committee has focused on as being very important. I have here the need for adequate training in English as a second language, together with the social skills that are required when a person comes here—not just having the language, but knowing how to present themselves when it comes to getting jobs, and how to understand the older nonverbal and unwritten rules. This is something that is really not fully developed through the Department of Immigration's training through manpower. We would like to see that included a bit more.

The facilities for heritage languages and culture development. We fully agree with what was expressed by the previous group; that in order to have a strong self-image and become a good citizen, one has to be proud of one's own heritage. So one of the things that we are developing now through this group is what has been called a "mega-school", one large facility in which all the groups can share space, teaching materials, and training for their teachers, to develop these language and cultural programs.

We did have a program actually going on earlier this year; it was called "Mums and tots Program". It was a program in which, while the Punjabis speaking ladies of the community were learning to speak English, the pre-schoolers in their care were, we thought at first, going to learn Punjabi. Many of them already speak English, and by the time they get through Grade 1 at school, we find, they have almost lost their heritage language. When they first came we were quite shocked to find the children would not speak Punjabi or even try, and we thought maybe they did not have the language at all. Then we started hearing very derogatory comments about their own language from them, and we realized that, even at the pre-school age, children are picking up very negative things about their own culture. So this is one reason why we really stress the need for the heritage language and cultural schools.

The third area is in teaching the curriculum and teaching materials in schools in the formal educational system. We are obviously concerned about the elimination of bias by omission as well as commission in many of the school textbooks. We are quite concerned of course that no matter how good the curriculum is, and it has been worked on in B.C. recently, and no matter how good some of those textbooks are, unless some really thorough search of the textbook that are being used in

[Traduction]

de Chine ne se trouvent pas dans la même situation. Nous nous apercevons qu'il y a des tas de domaines dans lesquels nous avons un point de vue commun et c'est ainsi que lorsque nous nous adressons maintenant au gouvernement, nous avons l'appui d'au moins 20 groupes oeuvrant dans ces domaines.

Développement de la communauté. J'ai indiqué la politique de ce comité de l'éducation. Elle a été élaborée par les membres du comité. Je ne sais pas si vous voulez que je relise tout cela, mais nous avons essayé de beaucoup encourager ce groupe à définir ce qu'il souhaite et ce qui l'intéresse dans ce secteur.

Le comité de l'éducation s'est penché sur un certain nombre de points importants, par exemple, la nécessité d'apprendre convenablement l'anglais comme deuxième langue et d'apprendre comment vivre en société ici, pas seulement parler mais savoir comment se présenter quand on cherche un emploi, comment comprendre les règles non écrites. C'est quelque chose qui n'existe pas encore réellement dans les cours offerts par Main-d'oeuvre et Immigration. Nous aimerions que l'on insiste là-dessus.

Les possibilités d'étude des langues et d'épanouissement de la culture ancestrales. Nous sommes entièrement d'accord avec le groupe qui nous a précédés; pour pouvoir devenir bon citoyen et s'imposer, il faut être fier de son passé. Nous avons donc institué une «méga-école» où tous les groupes peuvent partager les locaux, le matériel d'enseignement et les possibilités de formation des professeurs pour ces programmes linguistiques et culturels.

Nous avions un programme au début de l'année qui s'appelait «Programme des mamans et enfants». Cela permettait aux dames pendjabes de venir apprendre l'anglais et aux enfants n'ayant pas encore atteint l'âge scolaire d'apprendre le pendjabi. Beaucoup d'entre eux parlent déjà anglais et lorsqu'ils terminent leur première année à l'école, on s'aperçoit qu'ils ont presque perdu leur langue ancestrale. Au début, nous avons été tout à fait choqués de constater que les enfants ne parlaient pas pendjabe et qu'ils n'essayaient même pas de le faire, et nous pensions que c'était peut-être parce qu'ils ne savaient pas du tout cette langue. Nous avons ensuite réalisé qu'ils professaient des observations très désobligeantes quant à leur propre langue et qu'ainsi même avant d'aller à l'école, les enfants apprenaient des choses très négatives sur leur propre culture. C'est pourquoi nous insistons beaucoup sur la nécessité d'avoir des écoles pour enseigner la langue et la culture ancestrales.

Le troisième point est l'enseignement et le matériel didactique utilisés dans les écoles du système régulier. Nous nous inquiétons beaucoup de l'élimination de préjugés par omission autant que par action dans bien des manuels scolaires. Nous nous inquiétons aussi, bien sûr, beaucoup que quelle que soit la qualité du programme, et l'on y a récemment travaillé en Colombie-Britannique, et quelle que soit la qualité de certains de ces manuels, si l'on n'examine pas de très près les manuels

[Text]

school is undertaken, it is very easy for teachers to pick up books and not realize just what they are using. Also, unless you train the teachers to develop their own sensitivity, no matter how good your materials are and your curriculum, there is nothing to stop the sort of situation arising, as they had in Alberta recently with the Keegstra case.

The fourth area that we developed just recently through the education committee is a study group to look at the recent human rights legislation in B.C. We have found that, despite a lot of rhetoric one way or the other, about the legislation, members of their organizations do not understand legislation and how it will apply to them. Although we have had one very serious study session already, with legal experts invited to speak to us, we are having to continue this in order to try to come up with a document that can be understood by the average member. We are going to be starting from cases with which we are very familiar and then moving back to how the legislation would affect people. This is an area that really must be addressed, because most people do not understand how this legislation affects them.

• 1705

A fifth area we have just moved into has to do with a media project, whereby we are exploring the possibility of a regular newscast with Channel 10 in Victoria. One of the comments we got from Channel 10 itself was: We do not mind doing this sort of thing, but it has to be co-ordinated by an organization like yours, like the Inter-Cultural Association, because we do not have time to deal with 37 different groups coming to us with all different levels of expertise and wishes. In other words, although they would like the idea of having a multicultural newscast, they do not feel that the groups, at the moment, can be dealt with one on one. They want this co-ordinated through a group such as ours, perhaps, so that one person is responsible for the technical side of co-ordinating, etc.

The next area of our program has to do with community organization. Really, as opposed to developing a community of minority groups, this is the idea of linking that community with the wider community. We have many individual ethnic groups with whom we deal on a daily basis, including the Indo-Canadian, Vietnamese, Chinese, Polish, Portuguese and Latin-American. These are the ones with whom we have regular contact on a daily basis through the immigrant services branch of our organization.

What we have done there—as sorts of examples—has been to try to put together service groups in the wider community who will work with members of the specific groups. I mentioned in here the Junior Service League, where we have women from the wider community working with Vietnamese women, the objective being a two-way interchange, not just teacher-student teaching English, but a two-way one, so that they also have the challenge that they are going to grow and learn something about another culture. This has recently been expanded to include working with an Indo-Canadian group of women and with Latin-American women.

[Translation]

utilisés à l'école, il arrive très souvent que les enseignants choisissent un livre sans savoir exactement ce qu'ils utilisent. D'autre part, si l'on ne sensibilise pas les professeurs eux-mêmes, les manuels et le programme peuvent être excellents, mais il n'y a rien qui puisse empêcher des situations comme le récent cas de M. Keegstra en Alberta.

En outre, le comité de l'éducation a récemment constitué un groupe d'étude pour examiner le projet de loi provincial sur les droits de la personne. Nous avons constaté que malgré tout ce que l'on ait pu dire sur ce projet de loi, les membres de nos associations ne comprennent pas le projet de loi ni la façon dont il s'appliquera à eux. Nous avons déjà eu une séance d'étude très sérieuse à ce sujet, à laquelle nous avions invité des spécialistes de la loi à venir nous informer, mais nous devons poursuivre cet effort pour essayer de préparer un document qui sera plus compréhensible pour le citoyen moyen que nous représentons. Nous allons commencer par des cas que nous connaissons bien pour expliquer la façon dont s'appliquerait la loi. C'est un domaine sur lequel il nous faut vraiment insister, car la plupart des gens ne comprennent pas les implications de cette loi.

Cinquièmement, nous avons lancé un projet concernant les moyens de communication de masse car nous voulons voir s'il ne serait pas possible d'avoir une émission régulière au canal 10 à Victoria. La station nous a répondu qu'elle ne voyait pas d'inconvénients à le faire, mais que ce devrait être coordonné par un organisme comme le nôtre, comme l'Association interculturelle, car elle n'a pas le temps de traiter avec 37 groupes différents dont les compétences et les désirs sont très variés. Autrement dit, l'idée d'une émission multiculturelle leur plaît, mais la station ne pense pas que pour le moment les groupes puissent intervenir individuellement. Elle veut que ce soit coordonné par un groupe comme le nôtre de sorte qu'il y aurait un responsable de l'aspect technique de la coordination, et caetera.

Nous avons également à notre programme un élément d'organisation. Là, plutôt que de créer une communauté de groupes minoritaires, il s'agit de relier cette communauté au reste de la population. Il y a beaucoup de groupes ethniques avec lesquels nous traitons quotidiennement, notamment ceux qui viennent de l'Inde, du Vietnam, de Chine, de Pologne, du Portugal et d'Amérique latine. Nous sommes régulièrement en contact avec eux par l'intermédiaire de notre direction des services aux immigrants.

Par exemple, nous avons essayé de réunir des groupes de services destinés à l'ensemble de la population pour travailler avec les membres de nos groupes particuliers. J'ai parlé ici de la *Junior Service League* où des femmes de la collectivité travaillent avec des Vietnamiennes dans une relation d'échange, et pas seulement d'enseignante à étudiante pour apprendre l'anglais, mais également pour essayer d'apprendre quelque chose à propos d'une autre culture. Nous avons récemment organisé la même chose avec des groupes de femmes venues d'Inde et d'Amérique latine.

[Texte]

Another example I gave here was where we helped a group of Vietnamese unemployed men to form a soccer team. It sounds like a small beginning, it sounds like something a little frivolous; in actual fact, it was desperately needed. These were men who were really suffering, and their families, from their own frustrations at not being able to get work, especially since many of them were highly skilled men in their previous country. They are suffering not just from a lack of money, but from a lack of esteem and so forth. Now they have a regular team. They phoned me the other day to ask me for heaven's sake to get them a coach, because they have had four matches now and have lost them all. But they are beginning to be cohesive and they are beginning to understand that they can do something about it. They want to start winning.

Now, as to what we are going to do, we have another student working with us from the University of Victoria School of Social Work. This student is going to work with this group of men, and possibly others who might join, on a job-preparation program. Again, we are making links with the wider community. We will make the link with the Ministry of Human Resources to get space for a regular session and this time with a men's service organization to get men who will volunteer to come to help these men learn the job-preparation skills of how to go for an interview, what you wear, the way to present yourself, how to write resumes—all the sorts of things that even people who have grown up here still have a hard time with. We are hoping that this again will have the feedback into the community, as they get to know these men, of sensitizing them as to how it feels to be a newcomer and learning something from them about their ways.

• 1710

Just in terms of community links, another one we have just developed is in Victoria. We just got the greater Victoria School Board to form a multicultural committee on which we have representatives from the ethnic groups. They are just in the beginning stage of formulating policy.

The third section of the program, community education, here most of the work has been done with teachers from certain schools. Rather than doing one-shot deals in a number of different schools, we found it best to work with the teachers who were already very interested, and instead of doing one class for them on an ad hoc basis here and there, now we sit down and plan a semester so that it is a steady-drip approach. It is something that is going to happen constantly. The teachers are very involved in the planning of it, and the students can be too, and then our role is to bring in resource people from the specific ethno-cultural groups that are concerned.

This has seemed to be pretty positive in terms of the human relationships that have developed. I will not go into details, but I give some examples here about how children responded. One in particular was after this visit to the Sikh temple where one girl suddenly really did understand how it would feel to go into

[Traduction]

Autre exemple, nous avons aidé un groupe de chômeurs vietnamiens à constituer une équipe de soccer. Cela semble peu, cela peu sembler même frivole; en fait, cela devenait absolument nécessaire. Ces hommes souffraient vraiment et leur famille souffrait également du fait qu'ils ne réussissent pas à trouver de travail surtout que beaucoup d'entre eux étaient très qualifiés au Vietnam. Ils souffrent non seulement par manque d'argent mais par manque de fierté, et caetera. Ils ont maintenant une véritable équipe. Ils m'ont téléphoné l'autre jour pour me demander de leur trouver un entraîneur car ils ont déjà disputé quatre parties qu'ils ont toutes perdues. Cela n'empêche qu'ils commencent à s'organiser et à comprendre qu'ils peuvent faire quelque chose. Ils veulent commencer à gagner.

Maintenant, pour nos projets, nous avons un autre étudiant qui nous vient de l'école de service social de l'Université de Victoria et qui va travailler avec ce groupe d'hommes et peut-être avec d'autres à un programme de préparation au travail. Là encore, nous établissons des liens avec le reste de la collectivité. Nous contacterons le ministère des Ressources humaines pour obtenir les locaux voulus pour une session régulière et nous entrerons également en contact avec un groupe d'hommes offrant leurs services pour leur demander de venir aider ces hommes à apprendre ce qu'il faut pour travailler, pour se présenter à une entrevue, pour s'habiller comme il faut, préparer un curriculum vitae, toutes ces choses qui sont même quelquefois difficiles pour les gens qui ont toujours vécu ici. Nous espérons que là aussi cela enrichira les gens qui viendront aider puisqu'ils apprendront à connaître ces hommes, à comprendre ce que c'est que d'être nouveau au pays. Ce sera également une occasion de découvrir leurs traditions.

Pour ce qui est des liens avec la collectivité, nous avons justement réussi à en tisser un autre à Victoria: nous avons en effet obtenu du Conseil scolaire du Grand-Victoria de mettre sur pied un comité multiculturel auquel siègent des représentants des divers groupes ethniques. Le comité en est encore à l'étape préliminaire des politiques à formuler.

Quant à la troisième partie du programme, soit l'éducation communautaire, le travail a été fait en grande partie avec les enseignants de certaines écoles. Plutôt que d'aller dans différentes écoles pour une rencontre unique, nous avons préféré travailler avec les enseignants qui étaient déjà intéressés; au lieu de préparer une seule classe ici et là avec eux sur une base spéciale, nous planifions tout un semestre avec eux pour que la sensibilisation puisse être continue tout au long du cours. Comme les enseignants participent beaucoup à la planification, de même que les étudiants, notre rôle est surtout d'aller chercher les personnes ressources voulues des divers groupes ethnoculturels intéressés.

L'expérience nous a semblé très fructueuse du point de vue des relations humaines qui se sont tissées. Je n'irai pas dans les détails, mais je voudrais vous donner en exemple certaines réactions des enfants. Ainsi, après avoir visité un temple sikh, une petite fille a soudainement compris ce que c'était que

[Text]

a group where she is the only person who looks the way she does, and she suddenly began to realize how it must feel to others to be a visible minority here.

This sort of two-way exchange seems to be helpful, and in terms of religious groups, we found that the Buddhist, Sikh and Hindu communities have been most responsive to this idea of having groups visit them. They liked it very much.

The interesting thing, though, in reference to your question about churches is that we found most of the children going to visit these religious centres of worship are not familiar with going to church on a regular basis, in a Christian church, say, and so many of them had no idea of how to behave in anybody's religious centre; it had to be explained to them ahead of time. We found it best to brief them about respectful behaviour, because sometimes they would do things we would never have expected when we first started and we realized the need to do a lot of briefing ahead of time.

At the university level we work with the School of Social Work and the Faculty of Education a lot, not only helping students with assignments that will help us as well as help themselves, in which case we work with the faculty too as sort of co-advisers, but we have practicum students working with us two-and-a-half days a week throughout the year from the School of Child Care and the School of Social Work. We found we could even get very interesting assistance from people like the audio-visual department at the community college and the office management classes. They all have to have students placed, and so this is another way to influence those people we use.

We have done quite a bit of work with trying to sensitize human service workers through workshops, particularly, say, on child care in different cultures, where again we bring in resource people from the relevant ethnic groups.

The Chairman: Perhaps, Ms White, that would be an appropriate point for me to permit some questions now.

Ms White: Okay.

The Chairman: I see you have reached the point in your brief where you get into the conclusions, which I think we are familiar with.

I go first to Mr. McCauley.

• 1715

Mr. McCauley: Ms White, I want to thank you for taking the time to appear before us. I am particularly grateful, personally speaking, because you have shattered a prejudice of mine. I would have thought Victoria was the last place in Canada that would have needed a multicultural association. I

[Translation]

d'être la seule personne dans un groupe à avoir une apparence extérieure différente et a fini par percevoir comment les autres pouvaient se sentir lorsqu'ils appartenaient à une minorité visible.

Cet échange à deux sens a été très utile; nous avons même constaté dans le cas des groupes religieux, que les collectivités bouddhistes, sikhs et hindoues avaient très bien accueilli les visites de nos groupes et avaient beaucoup apprécié l'expérience.

Pour revenir à votre question sur les Églises, nous avons constaté, chose intéressante, que la plupart des enfants qui participaient aux visites des centres de cultes religieux n'avaient pas l'habitude de fréquenter l'église régulièrement, comme les églises chrétiennes, par exemple, de sorte que bon nombre d'entre eux n'avaient aucune idée de la façon dont il fallait se comporter dans ces centres religieux. Nous avons jugé bon de les renseigner quelque temps d'avance sur l'attitude respectueuse à avoir, parce que, au tout début, les enfants se comportaient souvent de façon tout à fait inattendue pour nous. Nous avons bien vite compris qu'il fallait les préparer longtemps d'avance.

À l'université, nous collaborons beaucoup avec l'école du service social et la faculté de pédagogie en aidant les étudiants qui ont des projets de recherche qui seront utiles à eux comme à nous, ce qui nous place auprès de la faculté dans une position de conseillers; nous travaillons également deux jours et demi par semaine tout au long de l'année avec des stagiaires qui nous sont envoyés de l'école des soins aux enfants et de l'école du service social. Nous avons même constaté que les départements de l'audio-visuel des collèges communautaires ainsi que les classes de gestion de bureau pouvaient nous être d'une aide très intéressante, puisqu'ils doivent tous placer leurs étudiants. Pour nous, c'est encore une autre façon d'influencer positivement les personnes qui travaillent pour nous.

Nous nous sommes beaucoup efforcés de sensibiliser les travailleurs des services sociaux en mettant sur pied des ateliers qui portaient, en particulier, sur les soins aux enfants donnés dans différentes cultures, ce qui nous a amenés, encore une fois, à aller chercher des personnes ressources dans les différents groupes ethniques.

Le président: Madame White, le moment est peut-être venu pour vous de répondre aux questions.

Mme White: Très bien.

Le président: Je vois que vous passez maintenant, dans votre mémoire, aux conclusions qui nous sont familières, je le pense.

Je cède d'abord la parole à M. McCauley.

M. McCauley: Madame White, je vous remercie d'avoir pris le temps voulu pour témoigner devant le Comité. Personnellement, je vous remercie de m'avoir débarrassé d'un de mes préjugés. J'ai toujours cru que Victoria serait la dernière ville au Canada à avoir besoin d'une association multiculturelle. J'imaginais que ce n'est plus le bastion des protestants anglo-

[Texte]

guess it is not the bastion of white Anglo-Saxon Protestants that we have been led to believe in eastern Canada.

You make a very, very interesting comment on page 10, paragraph 17 of your brief, in which you say:

It is little documented but well understood by field-workers that racial prejudice is a two-way street. Feelings engendered by racial discrimination are often stronger and more intense in the person who has been discriminated against. For racial harmony to be achieved, visible minorities need to take responsibility for bettering their own relations with the wider community.

Are you suggesting by that that racial discrimination is in part engendered by those discriminated against? You know what I am saying.

Ms White: I am not putting the blame on them, no, if that is what you are asking. I am saying that we are very conscious of the incredible intensity of feeling that is among people who have been discriminated against. It is very, very strong; it is much stronger than the thoughtless action that led to the discrimination in the first place. Sometimes it is a thoughtlessness on the part of a white person. They just do not even know what they are saying, something off the top of their head, and they go away and they do not even think about what they have actually said or done. It builds up among the people we know, and occasionally you hear just how strongly they feel.

It just seems, from what I have read on working in race relations, that when a person is discriminated against or hurt in any way it is part of the healing process for them to take some part in dealing with that situation. Simply to rationalize it away about those people being bad people or stupid people is not going really to solve that problem.

It is not easy to deal with it. I have talked with a number of people, teenagers, who feel very hopeless about being able to deal with it.

For example, I have heard a lot of resistance by one group in Victoria that they do not want to be included in textbooks and they do not want people to understand; they just want to be left to themselves. This particular group I am speaking about have a lot of suspicion and resentment against social workers in particular, people who occasionally impinge on their lives through perhaps cases coming up at school in the school situation where there is a very common child-parent conflict where the children are being dragged away by their peer group. Very often social workers and counsellors take the side of the child, never really consulting the parents. So you get these situations where people are very hurt and they want nothing to do with social workers.

We are trying very hard to see if we cannot get some dialogue going. Very often people feel better if they have had a chance to explain their cultural viewpoint to a group of people who are seriously interested.

Mr. McCauley: I am still puzzled by that. I am not passing any judgment or anything like that at all, but . . .

[Traduction]

saxons blancs qu'on veut bien nous laisser croire dans l'est du Canada.

A la page 10 et au paragraphe 17 de votre mémoire, on trouve un commentaire très intéressant, que je cite:

Même si peu de données viennent étayer ce fait, il est bien connu des travailleurs sociaux que les préjugés raciaux sont une voie à double sens: les sentiments engendrés par la discrimination raciale sont souvent plus forts et plus intenses chez ceux qui subissent la discrimination. Si l'on veut atteindre l'harmonie interraciale, les minorités visibles devront prendre sur elles d'améliorer leurs propres relations avec la collectivité en général.

Prétendez-vous que la discrimination raciale est engendrée en partie par ceux qui la subissent? Vous comprenez ce que je veux dire, n'est-ce pas?

Mme White: Je ne blâme pas ceux qui la subissent, si j'ai bien compris votre question. Je prétends simplement que nous comprenons très bien à quel point le ressentiment est intense chez ceux qui ont subi la discrimination. Il est très fort et très intense, beaucoup plus encore que la simple action irréfléchie qui est à l'origine de l'acte discriminatoire. Parfois, le Blanc est tout simplement inconscient dans ses actes et ne mesure pas vraiment ses paroles qui peuvent souvent être étourdies. Quelques minutes après, tout est oublié chez l'agresseur. Cependant, le ressentiment monte chez les victimes, et on peut parfois les entendre dire à quel point elles sont blessées.

D'après ce que j'ai lu sur les relations interraciales, lorsqu'une personne est victime de discrimination et qu'elle en est blessée, le processus de guérison passe par la prise en main de la situation. Il ne suffit pas simplement de rationaliser ni de conclure que les «agresseurs» sont méchants ou stupides.

Il n'est pas facile de venir à bout de cette situation. J'en ai parlé avec beaucoup de gens, dont des adolescents qui m'ont dit être tout à fait incapables d'en venir à bout.

Ainsi, nous avons senti beaucoup de résistance de la part d'un groupe de Victoria qui nous a fait savoir qu'il refusait d'être cité dans les textes scolaires et ne cherchait pas à être compris de qui que ce soit; tout ce que demandait le groupe, c'est d'être laissé en paix. L'attitude de ce groupe particulier tient à beaucoup de soupçons et de ressentiment à l'égard des travailleurs sociaux et de ceux qui, à l'occasion, empiètent sur leur vie privée en profitant de situations qui surviennent à l'école et au cours desquelles les enfants sont souvent entraînés par leur pairs, ce qui résulte en un conflit avec les parents. Comme les travailleurs sociaux et les conseillers prennent la plupart du temps partie pour l'enfant, sans avoir vraiment consulté les parents, ceux-ci en sont blessés et ne veulent plus jamais traiter avec les travailleurs sociaux.

Nous tentons très fort d'entamer le dialogue. Ces gens s'en ressentent souvent beaucoup mieux lorsqu'ils ont pu expliquer leur point de vue culturel à des interlocuteurs sérieusement intéressés.

M. McCauley: Cela me chiffonne tout de même encore. Je ne prétends pas émettre de jugement, ou quoi que ce soit du genre, mais . . .

[Text]

Ms White: We are thinking that if they could have a bigger profile when it comes to showing their culture, their ways, their philosophies and so forth to the wider community—in a way that is recognized by the media, for example—then it would be very positive.

• 1720

Mr. McCauley: If you give visible minorities positive avenues to display their culture or whatever, then you will not have the problem of them retreating and by retreating encouraging racism?

Ms White: I think it does work like that to some extent. The people who hide and turn their backs on everybody else are not making those links. Cohesiveness in community, in the broad sense of community, requires links all through the community, a reaching out on everybody's part, and if somebody will not reach out or cannot reach out then they are going to be isolated.

Mr. McCauley: And increasingly subjected to racism?

Ms White: It can happen that way because of the nature of racism. It invites attack. It makes the person who is attacking think they were right.

Recently in Victoria the Ukrainian Association has developed not one but a series of workshops where they want to talk about their culture, their past, their ways to the wider community. This seems very positive. It has not been done by most of the other groups there, and it seems to me that is something that could be encouraged through the Secretary of State funding for the multicultural programs of groups. It is just that some of them are not yet in the position to take advantage of that. They do not have the human resources to mount that yet, but it is something that would be very practical.

Another group in Victoria did something that was pretty interesting. The Mexican and the Philippino groups put on an evening where they shared their common heritage, which is Spanish heritage, and this again was considered pretty interesting by a lot of people who went. They felt they got something out of it because mostly the ethnic groups do not talk to each other in this way. Maybe once a year they put on folk fests and everybody shows their own culture, but the sharing and the making of links is one of our objectives that we would really like to see happen more.

Mr. McCauley: Links with other minority groups and links with the larger community?

Ms White: Yes, on a group basis and on an individual basis. The individual basis is like a junior service league thing where we have one on one between a woman volunteer and a couple of women immigrants. Of course they have service organizations involved there so you influence that whole group then, which may include a couple of hundred people other than that one volunteer.

Then you can do it between groups also: the idea of sharing, the idea of the Mexican-Philippino thing, or the idea that the Ukrainians have started to mount this year. I would personally

[Translation]

Mme White: D'après nous, si l'image de ces groupes était plus forte et qu'ils parvenaient à mieux transmettre leur culture, leur mode de vie, leur philosophie, etc., à la collectivité en général—par exemple par l'intermédiaire des médias—la réaction serait certainement beaucoup plus positive.

M. McCauley: Si vous donnez aux minorités visibles les moyens de diffuser leur culture, elles n'auront plus alors tendance à s'isoler et, en s'isolant, à encourager le racisme?

Mme White: C'est un peu cela, oui. Ceux qui se cachent et qui tournent le dos à tout le monde ne communiquent pas. Pour qu'une collectivité ait une certaine cohésion, collectivité au sens large, il faut que des liens se tissent, que les gens s'entraident et si un individu de cette collectivité ne le fait pas ou ne peut pas le faire, il sera isolé.

M. McCauley: Il fera l'objet de plus en plus de racisme?

Mme White: Cela peut effectivement se produire en raison de la nature même du racisme. Le racisme invite l'attaque. Celui qui attaque pense qu'il a raison.

Récemment à Victoria, l'association ukrainienne a organisé non pas un mais toute une série d'ateliers au cours desquels elle fait part de sa culture, de son passé, de son mode de vie aux autres. Cela semble être très positif. La plupart des autres groupes n'ont pas adopté la même démarche et il me semble que le Secrétariat d'État pourrait encourager ces événements en finançant les programmes multiculturels de ces groupes. L'ennui, c'est que certains d'entre eux ne sont pas encore en mesure d'en tirer partie. Ils n'ont pas les ressources humaines voulues pour organiser ce genre d'événements, mais ce serait très pratique.

Un autre groupe à Victoria veut organiser quelque chose d'intéressant. Les Mexicains et les Philippins ont organisé une soirée au cours de laquelle ils ont partagé leur patrimoine commun, qui est espagnol, et parmi ceux qui y ont assisté, beaucoup ont considéré cette soirée très intéressante. Ils ont estimé en avoir retiré quelque chose car la plupart des groupes ethniques ne communiquent pas entre eux. Une fois par an peut-être, il se peut qu'ils organisent des fêtes folkloriques où chacun «exhibe» sa culture, mais nous aimerions que ces groupes soient plus liés entre eux.

M. McCauley: Vous voulez parler de liens avec les autres groupes minoritaires ou avec la population en général?

Mme White: Des liens de groupes et des liens individuels. Cela ressemblerait un peu à un organisme offrant des services où une femme bénévole aiderait deux femmes immigrantes. Il existe, bien sûr, des organismes offrant des services ici, si bien qu'ils ont une influence sur le groupe tout entier regroupant ainsi peut-être 200 personnes au lieu d'un seul bénévole.

On peut tisser ces liens également entre groupes: on peut retenir l'idée de la soirée entre Mexicains et Philippins ou celle des ateliers organisés par les Ukrainiens, cette année. Je

[Texte]

like to see the groups that are more isolated, which tend to be the visible minority groups, able to do this. Right now they are not strong because they are recent and they do not have these resources.

I think that is what I am talking about.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Mr. Mitges.

Mr. Mitges: I wonder if you have any information on the Indo-Canadians now that come to Canada, say from India. How many of them would have a previous education in English?

Ms White: I cannot tell you exactly about that group, but...

Mr. Mitges: Is it a big number or a small number or what?

Ms White: The figure we have of immigrants coming to Victoria per annum is 1,760 approximately, of whom 46% are said not to have any facility in English. I do not know what proportion of that 46% would be Indian, but I know there are many people in that community who do not have English, especially in the Sikh community. The Hindu community tends to have more English-speakers, but the Sikh community has a lot of people from rural India who do not have English.

Mr. Mitges: I guess it would be a lot easier for them actually to assimilate into the country with their knowledge of English.

Ms White: They have done studies which show, for example, that Indians coming from Fiji, where English is a common language, get jobs within an average of two weeks after arrival, which is much, much shorter than the Indians coming from India. So that is one fairly good example of where training prior to coming here is very helpful.

Mr. Mitges: On page 10 again, number 16 there:

Recent research has noted that "educational programmes directed at children would seem to be the most effective means by which government might affect patterns of accommodation". The same would hold true of the situation of the visible minority child, who faces the task of adapting to the majority culture without losing his sense of ethnic identity.

Do you think that is a problem of a young immigrant child adapting to the majority culture outside of his home when he is outside of his home?

• 1725

Ms White: It is very often a problem for him when he goes home, because the parents do not understand what the child is learning at school, in terms of Canadian attitudes and values. Very often the conflict does not arise until the child reaches the teen-age years. Our experience is that is a very serious problem, not just for visible minority immigrants, but people from many countries. But the more different the culture, the bigger the rift. Asian cultures are more different than Euro-

[Traduction]

voudrais que les groupes qui sont plus isolés, et qui ont tendance à être justement les groupes minoritaires visibles, puissent le faire également. Pour le moment, ils n'ont pas beaucoup d'influence car ce sont pour la plupart de nouveaux immigrants qui n'ont pas les ressources voulues.

Je crois que c'est ce dont je voulais parler.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

M. Mitges.

M. Mitges: Je me demande si vous avez des renseignements sur les Indo-Canadiens qui émigrent de l'Inde au Canada. Combien d'entre eux auraient reçu une instruction en anglais?

Mme White: Je ne pourrais pas vous donner de chiffres précis sur ce groupe, mais...

M. Mitges: S'agit-il d'un nombre important ou non?

Mme White: Nous savons qu'environ 1,760 immigrants s'installent à Victoria par an, et que 46 p. 100 d'entre eux ne peuvent s'exprimer en anglais. Je ne sais pas quel pourcentage de ces 46 p. 100 seraient des Indiens, mais je sais qu'il en existe beaucoup qui ne parlent pas anglais, en particulier au sein de la communauté sikh. La communauté hindoue a tendance à compter davantage d'anglophones, mais la communauté sikh compte beaucoup de ruraux qui ne parlent pas anglais.

M. Mitges: Je suppose que c'est beaucoup plus facile pour eux de s'adapter au pays lorsqu'ils connaissent l'anglais?

Mme White: Certaines études ont montré, par exemple, que les Indiens originaires de Fiji, où l'anglais est parlé couramment, obtiennent des emplois dans un délai de deux semaines environ après leur arrivée, délai beaucoup plus court que les Indiens originaires de l'Inde. Voilà donc un exemple où la formation acquise avant d'immigrer se révèle utile.

M. Mitges: À la page 10, numéro 16, je note ceci:

Les recherches effectuées récemment ont montré que «les programmes éducatifs destinés aux enfants constituent apparemment le moyen le plus efficace sur lequel le gouvernement peut tabler pour modifier les modèles d'adaptation». La même remarque vaut pour l'enfant membre d'une minorité visible qui doit s'adapter à la culture de la majorité sans pour autant perdre son identité ethnique.

Pensez-vous qu'un jeune enfant d'immigrant ait des difficultés à s'adapter à la culture de la majorité alors qu'il se trouve à l'extérieur de son environnement?

Mme White: Cela pose très souvent un problème lorsque cet enfant retourne chez lui, car ses parents ne comprennent pas ce que leur enfant apprend à l'école sur les attitudes et les valeurs canadiennes. Mais très souvent, il n'y a conflit que lorsque l'enfant atteint l'adolescence. D'après notre expérience, nous pensons qu'il s'agit là d'un problème très grave qui se pose non seulement aux immigrants faisant partie d'un groupe minoritaire visible, mais aux immigrants de nombreux pays. Cepen-

[Text]

pean cultures. Sometimes the rift within the family is quite tragic.

Mr. Mitges: I know from my own experience. I did not find that a problem at all, adapting cultural . . .

Ms White: The children do not find it a problem to adapt, I do not think, but . . .

Mr. Mitges: Coming to a different culture at home did not seem to create any problems for me at that time, but you say it could be different problems for the visible minority groups. I do not know.

Ms White: It is particularly a problem where you are dealing with teen-aged girls, because very often the parents have a certain idea in mind for how that girl will make a good marriage, for her own future. Sometimes this is really where the problem happens because the Canadian youngsters are allowed a different idea of their future.

Mr. Mitges: Yes, I agree with you there.

Ms White: Yes. I think you are right. It does not seem so much of a problem for boys, but we are involved with cases for girls all the time, many of which get very messy, with police involved, transition houses, social workers, counsellors and a lot of bitterness on all sides.

Mr. Mitges: That is all I want. Thank you.

The Chairman: Mr. Paproski, you had a short question.

Mr. Paproski: I have just one short question. Who finances your organization?

Ms White: A mixture of governments. We have core funding from the Secretary of State Department.

Mr. Paproski: Is that the Multiculturalism Directorate or is it the Secretary of State?

Ms White: It is the Secretary of State, as I understand. Then we have ISAP from the Canada Employment and Immigration Commission. We have a small amount from the municipalities in the Victoria area. Then we had funding from the Ministry of Labour of B.C. under the Refugee Settlement Act. Although the act has not been repealed, the funding has been cut. That was the money we were using mostly for these programs I have outlined.

Mr. Paproski: What is your total budget?

Ms White: I believe it is around about a quarter of a million. I cannot give you anything more . . .

Mr. Paproski: So around \$225,000 annually.

Ms White: Yes. I should say, it has been.

Mr. Paproski: Thank you very kindly. Thank you for a good brief.

[Translation]

dant, plus la culture est différente, plus le fossé se creuse. Les cultures asiatiques sont davantage différentes que les cultures européennes. Parfois le fossé au sein de la famille est très profond.

M. Mitges: Je suis bien placé pour le savoir. Pour ma part je n'ai pas eu de problème à m'adapter . . .

Mme White: Ce ne sont pas les enfants qui éprouvent des problèmes d'adaptation, mais plutôt . . .

M. Mitges: Retrouver une culture différente chez moi n'a pas semblé me poser de problème à cette époque, mais vous dites que cela en pose peut-être pour les groupes minoritaires visibles. Je ne sais pas.

Mme White: Cela pose un problème d'autant plus grave lorsqu'il s'agit d'adolescentes, car très souvent les parents ont certaines idées à l'esprit quant à ce qui ferait un bon mariage pour leur fille. Cela pose parfois un problème réel, car les jeunes Canadiens voient eux leur avenir de façon toute différente.

M. Mitges: Oui, vous avez tout à fait raison.

Mme White: Je crois que vous avez raison. Cela ne semble pas poser de problème pour les garçons, mais nous nous occupons beaucoup de cas d'adolescentes, cas qui peuvent devenir très embrouillés, avec intervention de la police, de foyer pour jeunes filles, de travailleurs sociaux, de conseillers, ce qui laisse un goût amer de part et d'autre.

M. Mitges: C'est tout ce que je voulais savoir. Merci.

Le président: Monsieur Paproski, vous aviez une question brève à poser.

M. Paproski: Oui. Qui finance votre organisation?

Mme White: Plusieurs paliers administratifs, mais l'essentiel de nos subventions vient du Secrétariat d'État.

M. Paproski: S'agit-il de la Direction du multiculturalisme ou du Secrétariat d'État?

Mme White: Je sais qu'il s'agit du Secrétariat d'État. Par ailleurs, nous avons une subvention qui nous est accordée par la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration en vertu du programme d'établissement et d'adaptation des immigrants. Les municipalités de la région de Victoria nous accordent une petite subvention. Nous étions également financés par le ministère du Travail de la Colombie-Britannique en vertu de la Loi sur l'établissement des réfugiés. Bien que la loi n'ait pas été abrogée, ces subventions ont été supprimées. C'est cet argent que nous utilisions pour les programmes que je vous ai décrits.

M. Paproski: À combien s'élève l'ensemble de votre budget?

Mme White: Environ un quart de million de dollars. Je ne peux rien vous donner de plus . . .

M. Paproski: Donc environ 225,000 dollars par an?

Mme White: Oui, c'était cela.

M. Paproski: Je vous remercie. Merci de votre excellent mémoire.

[Texte]

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski. Miss White, thank you very much.

• 1730

• 1736

The Chairman: Ladies and gentlemen, we will continue our hearings now.

To my members, I would ask you to tune out of the agenda we have written for us and advise you we now have the Vancouver School Board trustees, who were scheduled to come before us tomorrow. But in order to accommodate our airline schedules and to preclude witnesses' being compressed to a point where they would not have the time really to provide a complete presentation of their briefs, we have asked and they have responded by coming before us this evening. It is with a double apology, I guess, and a thank you that I come to the committee, and to the witnesses particularly, for starting even earlier than we had asked you be prepared to start. We have found a few moments today that will permit us to be done a little bit earlier than we had anticipated, and that you are here and ready to go is much appreciated.

I understand Mr. Allan is to commence the presentation, and to my committee members, perhaps Mr. Allan may be joined at table by others as the proceedings go on.

Mr. Allan, I invite you to commence.

Mr. John Allan (Chairperson, Race Relations Committee, Assistant Superintendent, Vancouver School Board): Thank you, Mr. Chairman, and thank you to the committee for receiving our brief. I am an official with the Vancouver School Board, an Assistant Superintendent, and I am joined here in the panel by the Consultant in Race Relations, Mr. Sam Fillipoff. We are expecting the Chairperson of the Vancouver School Board, Kim Campbell, to join us if she can, so she may be the third person.

We have a package of information which Sam would like to give you, which includes probably some of the things you may have seen already, but the essential parts of our race relations policy and our guidelines as well. If I may, I would just like to give you a bit of overview. I will address the work of the committee and how we approached our race relations development since we began, and Sam will talk to the issues of curriculum, professional development, community agencies and our very successful high school seminar. I am sure the chairperson of the board will be able to speak to the political considerations if she is here.

The Vancouver school system involves 52,000 students, and of course, characteristic of Vancouver is the cultural diversity of this population. We have just completed a grade 10 reading survey, and this survey indicated that 32% of our grade 10 students came from homes where there was no English spoken.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Paproski. Madame White, je vous remercie infiniment.

Le président: Mesdames et messieurs, nous allons maintenant reprendre nos audiences.

Je demanderais aux membres de mettre de côté l'ordre du jour que nous avions préparé et je les informe que nous recevons maintenant les conseillers du conseil scolaire de Vancouver qui devaient comparaître devant nous demain. Mais afin de respecter nos horaires de vol et d'éviter que le temps accordé aux témoins soit réduit à un point tel où ils n'auraient pas vraiment le temps de présenter un exposé complet de leur mémoire, nous leur avons demandé de comparaître devant nous ce soir, ce qu'ils ont accepté. Je me présente devant le Comité et les témoins surtout, en m'excusant et en vous remerciant de pouvoir commencer plus tôt que nous vous avons demandé de le faire. Aujourd'hui, nous avons trouvé un peu de temps, ce qui nous permettra de terminer un peu plus tôt que prévu et nous apprécions beaucoup le fait que vous soyez là et prêts à commencer.

Je pense que M. Allan va débiter l'exposé et je tiens à dire aux membres du Comité que d'autres personnes rejoindront peut-être M. Allan à la table au fur et à mesure des procédures.

Monsieur Allan, vous pouvez y aller.

M. John Allan (président, Comité sur les relations raciales, surintendant adjoint, Conseil scolaire de Vancouver): Merci, monsieur le président et merci au Comité de recevoir notre mémoire. Je suis un fonctionnaire du conseil scolaire de Vancouver, surintendant adjoint, et je suis ici en compagnie du conseiller en relations raciales, M. Sam Fillipoff. La présidente de la Commission scolaire de Vancouver, Kim Campbell, se joindra à nous si elle le peut, alors elle sera peut-être la troisième personne du groupe.

Nous avons une liasse d'information que Sam aimerait vous distribuer, parmi lesquelles il y a probablement des choses que vous avez déjà vues, mais qui contiennent les parties essentielles de notre politique et de nos directives en ce qui touche les relations raciales. Si vous me le permettez, j'aimerais vous en donner un petit aperçu. Je vous parlerai du travail du Comité et de la façon dont nous avons abordé le développement de nos relations raciales depuis le début, et Sam vous entretiendra des questions de programme d'études, de développement professionnel, d'agences communautaires et de notre séminaire très réussi de l'école secondaire. Je suis sûr que si elle vient, la présidente du conseil pourra vous parler des considérations politiques.

Le système scolaire de Vancouver regroupe 52,000 étudiants et, bien sûr, la caractéristique de Vancouver, c'est la diversité culturelle de cette population. Nous venons tout juste d'effectuer un relevé de lecture au niveau de la 10^{ème} année et les résultats de ce relevé indiquent que 32 p. 100 de nos étudiants

[Text]

At home, most of these students would speak Chinese languages, Italian or Indo-Canadian. Those are the largest proportions.

The average in the Vancouver system is that 46% of the students we classify as English-as-a-second-language students, and you will notice you have a pamphlet in there: *English as a Second Language—The 1982 Survey*. Of course, every time we count the numbers, we come up with different numbers, but the overall percentages are indicative that nearly half our students come from homes of ESL and that many of these people are of visible minorities. They are not all new immigrants, I might add. Our ESL program manager is behind me and she wished me to be sure to say that many of our students they have an ESL background but they have been here for some time and so have their parents.

• 1740

Moreover, in Vancouver we have about 1,200 native Indian students. We have the largest native Indian population of any school district in British Columbia, so we have another facet to that. We also asked our consultant for native Indian education, Marian Dediger, to come here as well tonight.

Characteristic of the system as well, is a well-organized parent group—the school consultative committees. This allows us to consult with every school in the system and to vet many of our policies and our ideas with these people.

The other thing that I wanted to stress very briefly is the impact of new immigrants to the city in 1978 and 1979. There were 534 students we identified as ESL in 1978-1979. That rose to over 1,100, nearly 1,200, by 1980-1981. So, while we are faced with a declining enrolment, the percentages of students who are part of this, I guess you could say, immigrant visible minority group, has increased compared to the percentage previously.

Now, to move quickly to the background of our committee, in November or December of 1980, the board asked that we establish a committee to study the racial prejudice and the needs of multicultural education in Vancouver. We established a framework which consisted of two kinds of committees, a working committee and an advisory committee. In the Vancouver school system all our committees are representative; that is, they represent all the associations we are involved with. So the working committee consisted of people who were representative of those associations and could take back our policies to them.

The advisory committee was structured so that it would meet regularly four times a year at least, and you will notice that is in the policy statement. We started out with the advisory committee's trying to get parents to represent groups. This did not work very well because the parents said, "I can speak for myself; I cannot speak for any association". So we now have a very well structured advisory committee with a

[Translation]

de 10^{ième} année proviennent de foyers où on ne parle pas l'anglais. Chez eux, la plupart de ces étudiants parlent chinois, italien, ou une langue indo-canadienne. En proportion, ce sont les langues les plus importantes.

Dans le système scolaire de Vancouver, nous considérons que pour 46 p. 100 de nos étudiants l'anglais est la langue seconde et vous remarquerez que nous avons là un dépliant intitulé: *English as a Second Language—The 1982 Survey*. Bien sûr, les chiffres varient chaque fois que nous faisons le compte, mais généralement les pourcentages indiquent que près de la moitié de nos étudiants proviennent de foyers où l'anglais est la langue seconde et bon nombre de ceux-ci font partie des minorités visibles. J'ajouterai que ce ne sont pas tous de nouveaux immigrants. Notre directrice du Programme ALS est assise derrière moi et elle tient à ce que je vous dise que bon nombre de ces étudiants qui vivent dans un milieu ALS sont ici depuis un certain temps, ainsi que leurs parents.

De plus, à Vancouver, nous avons environ 1,200 étudiants autochtones. Nous sommes le district scolaire de la Colombie-Britannique ayant la plus grande population autochtone, c'est donc une autre facette de la situation. Nous avons donc demandé à Marian Dediger, notre conseillère pour l'éducation autochtone, d'être là également ce soir.

Ce qui est également caractéristique du système, c'est un groupe de parents bien organisés... les comités scolaires consultatifs. Cela nous permet de consulter chaque école du système et de soumettre à son approbation bon nombre de nos politiques et de nos idées.

Un autre aspect sur lequel je veux insister brièvement, c'est le choc qu'a provoqué sur la ville en 1978 et 1979 l'arrivée de nouveaux immigrants. En 1978-1979, nous avons identifié 534 étudiants comme étant dans la catégorie ALS. Donc, même si les inscriptions diminuent, le pourcentage d'étudiants dans cette catégorie, on pourrait dire les immigrants des minorités visibles, a augmenté par rapport au pourcentage précédent.

Je vous fais rapidement l'historique de notre comité. En novembre ou en décembre 1980, le conseil scolaire nous a demandé de créer un comité pour étudier les préjugés raciaux et les besoins de l'éducation multiculturelle à Vancouver. Nous avons créé une structure composée de deux types de comités, un comité de travail et un comité consultatif. Dans le système scolaire de Vancouver, tous nos comités sont représentatifs, c'est-à-dire qu'ils représentent toutes les associations avec lesquelles nous travaillons. Le comité de travail était donc composé de représentants de ces associations et ceux-ci pouvaient transmettre nos politiques aux associations dont ils sont membres.

Le comité consultatif était structuré de sorte à ce qu'il puisse se réunir régulièrement, au moins quatre fois l'an, et vous remarquerez que c'est contenu dans la déclaration de politique. Nous avons organisé le comité consultatif en essayant d'amener les parents à représenter les groupes. Cela n'a pas très bien fonctionné, parce que les parents disaient: «Je peux parler en mon nom, mais pas au nom d'une association».

[Texte]

very high degree of input and these people represent various groups in the community. You will find those groups listed in the brief which we gave you. It seems to me that these people are not only well representative of the communities, but they are highly supportive of the work we have been doing.

When we got into the working committee, we had several areas of mandate from the board. First of all, we were to hold public meetings, and we held two of these public meetings. One was more successful than the other, but certainly both of them were successful in the amount of public input we had and the degree to which people listened to the commentary and participated and, I think, felt satisfied with what we had done. We held those public meetings in schools in our communities.

Secondly, the working committee held a number of hearings similar to this kind of group. We met regularly during the day and listened to whoever would come to speak to us about the particular issues they had in mind. We advertised these things widely so I think the meetings were relatively accessible and the input was, again, very high.

As well as that, we met with students in the secondary schools, five secondary schools I think, and received input from the students as well and we were pleased with the level of input from those people.

Early in the deliberations of the working committee they recommended that we create a position for a race relations consultant. In British Columbia, according to the School Act, that is a two-year appointment, and Sam Phillipoff received that appointment and has been working since then.

• 1745

If you could refer to page 2 of the brief we sent you, there are several facets I would just like to comment on very briefly. I have talked about the consultant. As I said, we also have a native Indian consultant, and this is a relatively new position; we are dealing with that issue. We have a number of ESL teachers, of course, and a program manager. Through our community education services, we do serve parents and pre-schoolers in 26 centres, at my last count anyway; it may be more than that now.

We also have 17 multicultural home-school workers who are able to translate and meet with parents. Their main job is to serve as a link between the home and the school, not in order to translate information onto paper and things like that, but in order to explain the school system to parents and to discuss issues with parents to try to bridge the cultural gap. In our opinion, these people have been highly successful, and we are very pleased with the work they have done.

For some time before the establishment of the working committee as well, we have had native Indian home-school

[Traduction]

Maintenant, nous avons donc un comité consultatif très bien structuré ayant un taux de participation très élevé et ces gens représentent les divers groupes de la communauté. Vous trouverez une liste de ces groupes dans le mémoire que nous vous avons transmis. Il me semble que non seulement ces gens sont très représentatifs des communautés, mais qu'ils appuient aussi fortement le travail que nous faisons.

Pour ce qui est du comité de travail, le conseil nous avait donné un mandat portant sur de nombreux domaines. D'abord, nous devons tenir des réunions publiques et nous en avons tenu deux. L'une eut plus de succès que l'autre, mais les deux ont certainement été un succès pour ce qui est de la participation du public et dans la mesure où les gens ont écouté les commentaires et participé à la discussion, et ont été, à mon avis, satisfaits de ce que nous avons fait. Nous avons tenu ces réunions publiques dans des écoles de nos communautés.

Deuxièmement, le comité de travail a tenu un certain nombre d'audiences semblables à ce que vous faites. Nous nous réunissions régulièrement pendant le jour afin d'écouter quiconque voulait nous entretenir des questions particulières qui les intéressaient. Nous avons annoncé ces audiences partout de sorte que, je pense, ces réunions étaient assez accessibles et encore une fois la participation fut très forte.

Nous avons également rencontré les étudiants de cinq écoles secondaires et nous avons également obtenu la participation des étudiants et nous étions satisfaits du niveau de participation de ces gens.

Tout au début des délibérations du comité de travail, les membres ont recommandé la création d'un poste de conseiller en relations raciales. Aux termes de la Loi scolaire de la Colombie-Britannique, c'est une nomination de deux ans. C'est Sam Phillipoff qui fut choisi et qui occupe le poste depuis lors.

Si vous voulez vous reporter à la page 2 du mémoire que nous vous avons envoyé, il y a plusieurs aspects que j'aimerais commenter très brièvement. J'ai parlé du conseiller. Je le répète, nous avons également une conseillère autochtone et c'est un poste assez lourd; nous nous occupons de cette question. Nous avons, bien sûr, plusieurs professeurs d'A.L.S. et une directrice de programmes. Par le truchement de nos services d'éducation communautaire, nous avons 26 centres où nous offrons des services aux parents et aux enfants d'âge préscolaire. C'était 26 la dernière fois que j'ai compté; il y en a peut-être davantage maintenant.

De plus, nous avons 17 travailleurs en relations foyer-école spécialistes des relations multiculturelles, qui peuvent traduire et rencontrer les parents. Leur principal rôle consiste à servir de liens entre le foyer et l'école, pas afin de traduire l'information sur papier et des choses du genre, mais pour expliquer le système scolaire aux parents et discuter des questions avec eux afin d'essayer de combler l'écart culturel. A notre avis, ces gens ont eu énormément de succès et nous sommes très satisfaits du travail qu'ils ont accompli.

Pendant un certain temps, même avant la création du comité de travail, nous avions des travailleurs foyer-école autochtones,

[Text]

workers, who again bridge the gap between the home and the school for our native Indian students. More recently, we added native Indian cultural enrichment workers to enrich the curriculum.

There are a few things I might say about why the program worked, and then I promise to stop and give Sam a chance. First, the board took a very definite leadership in their position in supporting this idea. Second, our administrators and teachers are highly supportive of this because many of our schools have a very definite multicultural mix. I think there is a positive tone in the Vancouver schools which makes things work. My own personal feeling is that the property values are relatively high, and many of our immigrants are not ghettoized in the negative sense of the term; they have a relatively good economic status. I think the work of the consultant has meant we have had a consistency in our programming and somebody various people can contact, from whom they feel they have an opportunity to get a hearing.

Our parent groups, of course, are a very useful sounding board. As well, our schools have well-organized staff committees, and we hope most of what we are doing is referred through staff committees to the schools for action.

Now, Mr. Chairman, I do not know whether you would want to ask me questions now or let Sam have his turn.

The Chairman: I think it probably would be easier for us to go to Mr. Fillipoff at this point and then get into the question and answer session.

Mr. Sam S. Fillipoff (Consultant, Race Relations and Multicultural Education, Vancouver School Board): Thank you very much, Mr. Chairman.

I would like to begin by saying our philosophy with multicultural education from the start has been... The most important component of that has been community involvement and finding out from the community what they perceive to be the needs for better education for their children. I think most parents are concerned with that, and I think we have tried to address that need and involve the community in as many ways as possible. We are increasingly trying to do that, and some of my comments will be directed in that vein.

Second, rather than creating another department called multicultural education or race relations, we are attempting to integrate into every subject area or into every component of the Vancouver educational system a strand of multicultural education and a component that is directed at eliminating racism.

• 1750

The other part that I think is very important is that the board has gone on record as saying that we oppose and condemn any expressions of racial-ethnic prejudice by students, teachers, trustees—anybody who works or volunteers to work in the Vancouver school system. We have backed that

[Translation]

qui faisaient le lien entre le foyer et l'école pour nos étudiants Indiens autochtones. Plus récemment, pour enrichir le programme, nous avons ajouté des travailleurs d'enrichissement de la culture autochtone.

J'ajouterai quelque chose sur les raisons pour lesquelles le programme a fonctionné, après quoi je promets de me taire et de donner à Sam la chance de parler. D'abord, en prenant la position d'appuyer cette idée, le conseil a véritablement joué un rôle de leader. Deuxièmement, nos administrateurs et nos enseignants appuient fortement cette initiative car, dans bon nombre de nos écoles, il y a un véritable «mélange» multiculturel. Je pense que, dans les écoles de Vancouver, il y a une attitude positive qui fait que les choses marchent. Mon opinion personnelle, c'est que la valeur des propriétés est assez élevée et que beaucoup de nos immigrants ne sont pas «marginalisés» dans le sens négatif du terme; ils sont dans une situation économique assez bonne. Je pense que le travail du conseiller a démontré que nos programmes sont cohérents, et chacun a l'impression qu'il y a quelqu'un là pour les écouter.

Evidemment, nos groupes de parents sont très utiles par leur représentativité. De plus, nos écoles ont également des comités de personnel très bien organisés et nous espérons que la plupart des choses que nous faisons sont transmises aux écoles pour suite à donner par le truchement des comités de personnel.

Maintenant, monsieur le président, est-ce que vous voulez me poser des questions ou voulez-vous que Sam prenne la parole?

Le président: Je pense qu'il serait probablement plus facile pour nous d'entendre maintenant M. Fillipoff et d'avoir la période de questions par la suite.

M. Sam S. Fillipoff (conseiller, Relations raciales et éducation multiculturelle, Conseil scolaire de Vancouver): Merci beaucoup, monsieur le président.

En commençant, j'aimerais dire que depuis le début, notre philosophie vis-à-vis l'éducation multiculturelle a été... L'élément le plus important fut la participation de la communauté et de voir ce que la communauté percevrait comme besoin pour donner aux enfants une meilleure éducation. Je pense que cela intéresse la plupart des parents, et nous avons essayé de répondre à ce besoin et d'amener la participation de la communauté en autant de manières que nous le pouvions. De plus en plus, nos efforts vont dans ce sens et bon nombre de mes commentaires porteront sur cela.

Au lieu de créer un autre département qui s'appellerait l'éducation multiculturelle ou les relations raciales, nous essayons d'intégrer dans chaque sujet et dans chaque élément du système d'éducation de Vancouver une parcelle d'éducation multiculturelle et un élément visant l'élimination du racisme.

Un autre aspect qui, à mon avis, est très important, c'est que la Commission a dit officiellement que nous nous opposons et que nous condamnons toute expression de préjudice racial ou ethnique de la part des étudiants, des professeurs, des commissaires, de quiconque travaille au sein du système scolaire de

[Texte]

up with a procedure that enables the victim of racism, or the victim of some discrimination, to take action. Whereas before it was, I guess, a case of sticks and stones will break your bones but names will never hurt you, now they do not have to endure that kind of humiliation, they can take some positive steps to remedy the situation. For a long time, I think, in our society we have sort of let the victim carry that burden; now we have said that it is no longer necessary to do that and, as an institution, we will support you in overcoming that.

We are not so much out to change attitudes as we are to change behaviour. We have said that certain types of behaviour are no longer acceptable in the Vancouver school system. Our Race Relations Advisory Committee, which is composed of a large number of community groups or associations, as Mr. Allan has said, help or direct us in that work, they keep us on track. I think that is a very important component of our community involvement.

Also, there is the whole area of curriculum. There is a bias in curriculum, we are beginning to discover, which we have probably not been aware of for many years. As we discovered that, we also discovered the need for a new curriculum and a better curriculum. In the meantime, we have to find ways of working with the curriculum we have at the present time.

Some of the information we have obtained from the United States, particularly from the Council on Inter-Racial Books for Children, has provided us with some issues to which we can direct our work. We have also made contact with our universities and are working with both U.B.C. and Simon Fraser—again, just beginning programs that will begin to address these needs. Again, we are working with individuals within the universities to do that.

We are also working with community groups. For example, we have worked with the Chinese community with a slide-tape presentation called *Low Farm Town*, which basically uses stereotypes that are directed against the Chinese. In a lighthearted way, in a very satirical way, those stereotypes are turned against the white community and can be used equally effectively to show just how silly they really are.

At the present time, we are working with the Filipino community, trying to develop curricular material that looks at the Canadian experience as well as the Philippine experience, from the point of view of the Filipino community rather than the point of view of authors who are non-Filipino.

A third example is that of the black community, which last year celebrated its 125th year in British Columbia as a community. First of all, I do not think too many people were aware that they had been here that long, or that the mother of the first governor of B.C., James Douglas, was a black woman from the West Indies. It was a sort of revelation, at least to me and to other other colleagues with whom I work with. The community produced a calendar that highlighted some of the

[Traduction]

Vancouver ou y collabore. Nous avons appuyé cette déclaration par une procédure permettant à la victime de racisme ou de discrimination, de prendre des mesures. Alors qu'autrefois ils devaient courber le dos sous l'injure, maintenant ils n'ont plus à endurer ce genre d'humiliation, ils peuvent prendre des mesures positives pour corriger la situation. Pendant longtemps, je pense que notre société a en quelque sorte laissé la victime porter ce fardeau; maintenant nous avons dit que ce n'est plus nécessaire et qu'en tant qu'institution, nous vous aiderons à surmonter cela.

Ce ne sont pas tellement les attitudes que nous voulons modifier mais plutôt le comportement. Nous avons dit que certains types de comportement n'étaient plus acceptables dans le système scolaire de Vancouver. Notre Comité consultatif sur les relations raciales qui, comme l'a dit M. Allan, est composé d'un grand nombre de groupes ou d'associations communautaires, nous aide ou nous oriente dans ce travail, il nous tient sur la bonne voie. Je pense que c'est là un élément très important de notre engagement communautaire.

De plus, il y a toute la question du programme. Nous découvrons peu à peu que le programme est biaisé, ce dont nous n'avons probablement pas été conscients pendant de nombreuses années. En constatant cela, nous avons également constaté la nécessité d'avoir un nouveau programme et un meilleur programme. Entre-temps, nous devons trouver le moyen de travailler pour l'instant avec le programme que nous avons.

Certaines informations que nous avons obtenues des États-Unis, surtout du *Council on Inter-Racial Books for Children*, nous ont fourni certains sujets vers où diriger nos efforts. Nous avons aussi pris contact avec nos universités et nous travaillons avec les universités de la Colombie-Britannique et Simon Fraser—encore une fois, ce n'est que le début de programmes qui commenceront à répondre à ces besoins. Encore une fois, nous travaillons avec des gens des universités sur ce projet.

Nous travaillons aussi avec des groupes communautaires. Par exemple, nous avons travaillé avec la communauté chinoise à un exposé audio-visuel intitulé *Low Farm Town* où l'on utilise surtout des stéréotypes dirigés contre les Chinois. De façon enjouée, très satirique, ces stéréotypes sont retournés contre la communauté blanche et peuvent être utilisés aussi efficacement pour démontrer jusqu'à quel point ils sont stupides.

Présentement, nous travaillons avec la communauté philippine pour essayer de développer du matériel de programmes qui tient compte de l'expérience canadienne ainsi que de l'expérience philippine, du point de vue de la communauté philippine plutôt que du point de vue d'auteurs qui ne sont pas des Philippins.

Un troisième exemple est celui de la communauté noire qui célébrait l'an dernier son 125^{ème} anniversaire en Colombie-Britannique en tant que communauté. D'abord, je pense que peu de gens savaient qu'ils étaient là depuis aussi longtemps ou que la mère du premier gouverneur de la Colombie-Britannique, James Douglas, était une Noire antillaise. Ce fut un genre de révélation, du moins pour moi et pour d'autres collègues avec qui je travaille. La communauté a produit un calendrier

[Text]

accomplishments of the black community in British Columbia, accomplishments that were previously not very well known. We ordered some of those calendars. In a way to my surprise, they were swallowed up within 24 hours of our putting a notice out that they were available. So there is an interest in that type of material in our system and we simply do not have the resources to supply them quickly enough.

One of our other community ventures has been to work—it is one of our policy statements, policy statement number 11—with the Vancouver Multicultural Society of B.C. and the Committee for Racial Justice in trying to establish a multicultural services centre for the City of Vancouver as part of celebrating our 100th birthday as a city, which happens in 1986, in conjunction with Expo 86 celebrations. I have left a document with your chairman that begins to outline what we are attempting to do in that endeavour.

• 1755

But the first hundred years of Vancouver's history has had a sad history of race relations and discrimination. We hope that with the establishment of a multicultural services centre that we might be able to direct activities that would improve race relations in the next hundred years, and hopefully we would not have to wait that long for them to begin to improve.

We have organized and held a very successful high school student leadership camp for two years now where we have taken students on a residential retreat and have trained them in leadership skills, or made them aware of the issues in race relations and multicultural education, with the intent that they will come back to their own schools and attempt to influence not only their own student body and the student council but also the staff they work with in dealing with some of the issues we have begun to address through the policies of the Vancouver School Board.

The ESL program was mentioned, but another example of, I guess, community involvement is the *West Coast Reader*. Just in the last *West Coast Reader* we had a pull-out section on race relations. The *West Coast Reader* is a newspaper that is directed at providing information on issues in the community at a very basic reading level for our ESL population and other people who have difficulty in comprehending the English language. They have done an excellent job, and this is again an excellent curricular resource we have that is outside the Vancouver school system but that we rely heavily on in teaching our students.

And I guess one last point I would like to make is that in the package you have received just now, we have sent out to schools a memorandum whereby we are asking each school, in co-operation with their school consultative committee, with their parent group and with the students at the high schools, to come up with a plan of action on how they will go about in the next year or next years improving race relations in the

[Translation]

illustrant les points saillants des réalisations de la communauté noire en Colombie-Britannique, réalisations peu connues autrefois. Nous avons commandé une quantité de ces calendriers. À notre surprise, 24 heures après que nous ayons annoncé qu'ils étaient disponibles, il n'y en avait plus. Il y a donc un intérêt pour ce genre de matériel dans notre système et nous n'avons simplement pas les ressources pour le fournir assez rapidement.

L'une de nos autres entreprises communautaires... c'est notre Déclaration de politiques numéro 11... fut de travailler avec la *Vancouver Multicultural Society of B.C.* et le *Committee for Racial Justice* afin d'essayer de mettre sur pied un centre de services multiculturels pour la cité de Vancouver pour la célébration du 100ème anniversaire de la cité qui aura lieu en 1986 en même temps que les célébrations de l'Expo 86. J'ai remis à votre président un document qui décrit les objectifs de cette entreprise.

Le premier siècle de l'histoire de Vancouver est une triste histoire de relations raciales et de discrimination. Nous espérons, avec la création d'un centre de services multiculturels, pouvoir entreprendre des activités qui amélioreront les relations raciales au cours du prochain siècle en espérant ne pas avoir à attendre aussi longtemps pour qu'elles s'améliorent.

Depuis deux ans maintenant, nous organisons des camps de leadership pour les étudiants du secondaire qui ont eu beaucoup de succès. Les étudiants étaient amenés dans un lieu de retraite où nous leur avons donné une formation de leadership, où nous les avons sensibilisés aux questions des relations raciales et de l'éducation multiculturelle, cela dans l'intention qu'ils retournent dans leurs écoles et essaient d'influencer non seulement leur propre groupe d'étudiants et le conseil étudiant, mais également le personnel avec qui ils travaillent pour s'attaquer à certaines des questions sur lesquelles nous avons commencé à travailler par le truchement des politiques de la Commission scolaire de Vancouver.

Tout à l'heure on a parlé du programme d'apprentissage de la langue seconde, mais un autre exemple de la participation communautaire, c'est le *West Coast Reader*. Dans la dernière édition du *West Coast Reader*, il y avait un encart sur les relations raciales. Le *West Coast Reader* est un journal visant à informer sur les questions communautaires, mais à un niveau de lecture très fondamental pour ceux dont l'anglais est la langue seconde et les autres qui ont de la difficulté à comprendre l'anglais. Ils ont fait un excellent travail et encore une fois cela constitue une excellente ressource, à l'extérieur du système scolaire de Vancouver, pour le programme, mais sur laquelle nous dépendons beaucoup pour l'enseignement que nous dispensons à nos étudiants.

Un dernier point que je veux mentionner, c'est que dans la liasse que vous venez de recevoir, vous trouverez une note de service que nous avons envoyée aux écoles demandant à chaque école, en coopération avec leur comité scolaire consultatif, avec leur groupe de parents et d'étudiants du secondaire, de présenter un plan d'action sur la façon dont ils amélioreront les relations raciales dans le système scolaire de

[Texte]

Vancouver school system. Because we have such a diverse population and it varies from school to school, we are asking schools to directly help us in improving race relations and multicultural understanding by developing plans of action at the school level that includes the parents, the students and, of course, the staff. Without going into the suggestions we have made, I think you can read them over. But these have gone out and we are expecting these plans to be submitted by the middle of this month.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. Fillipoff.

Mr. Paproski.

• 1800

Mr. Paproski: Gentlemen, I would like to know more about the working committee. But before I do, how many of the school trustees in the Vancouver area are visible minorities?

Mr. Allan: I would say none. Some represent minority groups. At the time of the formation of the committee, the chairman was Jewish. She still is, but she is no longer the chairperson.

Mr. Paproski: Well, you at least have some women on it.

Mr. Allan: Yes. We do not have any problem with that.

Mr. Paproski: I see. How many superintendents for the school board are visible minorities? Let us also take assistant superintendents in that category.

Mr. Allan: You would have to define visible minority for me. The superintendent himself is of Italian extraction.

Mr. Paproski: How about Punjabi?

Mr. Allan: No, certainly not at the assistant superintendent level. But you will notice that members of the committee are certainly representing visible minorities: Avinash Singh is Sikh, Andrew Shum is Chinese and Sam is proud of his minority group.

As a matter of fact, Mr. Paproski, I would almost consider myself a visible minority in Vancouver, as a white Anglo-Saxon Protestant.

Mr. Paproski: All right, Mr. Allan. I do not have any other questions. Thank you, Mr. Chairman.

Mr. McCauley: You began your program in 1982. Is that the school year 1982-1983?

Mr. Allan: Yes.

Mr. McCauley: So you have had a year of experience with it?

Mr. Allan: Well, the program has been ongoing. Yes, we are now into our third year. The guidelines has just been circulated. They were not passed by the board until last spring, but the policy was in place before that.

[Traduction]

Vancouver pour les prochaines années. Étant donné que nous avons une population tellement diversifiée qui varie d'une école à l'autre, nous demandons aux écoles de nous aider directement dans l'amélioration des relations raciales et la compréhension multiculturelle en établissant des plans d'action au niveau de l'école auxquels participent les parents, les étudiants et, bien sûr, le personnel. Je n'aborderai pas les suggestions que nous avons formulées, je pense que vous pourrez les lire. Mais celles-ci ont été envoyées et nous espérons que ces plans nous seront soumis vers le milieu du mois.

Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Fillipoff.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Messieurs, je voudrais en connaître davantage concernant le comité de travail. Mais pourriez-vous me dire tout d'abord combien d'administrateurs scolaires de la région de Vancouver font partie des minorités visibles?

M. Allan: Il n'y en a pas du tout, bien que certains représentent des groupes minoritaires. Au moment de sa constitution, le président du comité était juif. Cette personne en fait d'ailleurs toujours partie, mais elle n'est plus présidente.

M. Paproski: Au moins les femmes y sont représentées.

M. Allan: En effet, cela ne semble pas poser de problèmes.

M. Paproski: Combien de directeurs ou de directeurs adjoints des commissions scolaires appartiennent à des minorités visibles?

M. Allan: Il faudrait commencer par définir cette notion de minorité visible. Le directeur est d'origine italienne.

M. Paproski: Et punjabi?

M. Allan: Il n'y en a pas parmi les directeurs adjoints. Mais vous remarquerez qu'au comité toutes sortes de minorités sont représentées: Avinash Singh est sikh, Andrew Shum est chinois tandis que Sam est fier de ses origines.

D'ailleurs en tant qu'anglo-saxon protestant, je me sens presque comme appartenant à une minorité visible ici, à Vancouver.

M. Paproski: Je n'ai pas d'autres questions pour M. Allan. Merci, monsieur le président.

M. McCauley: Vous avez donc lancé votre programme au cours de l'année académique 1982-1983?

M. Allan: C'est bien cela.

M. McCauley: Ce qui fait que vous avez déjà une année d'expérience.

M. Allan: Nous en sommes maintenant à notre troisième année. Nos directives, approuvées au printemps dernier par le conseil d'administration, viennent tout juste d'être distribuées. Par contre, les grandes lignes de notre politique étaient déjà bien en place.

[Text]

Mr. McCauley: It is the end of a long day and I am tired; I am not sure what you are telling me. Have you had any experience with the full program in place for any length of time?

Mr. Allan: The program is a continuum, so we do not consider we are yet into the full program. The evidence is in the school district's goals. If you refer to the goals, you will see that the board made a definite goal statement about what we would do for goal 5: A person like myself would sit down each year with principals and go over what they have done—as I did last fall with the principals in my area. It is an ongoing thing.

For instance, we got the action plan Sam referred to last year; we expect it again this year. That part of the program is in place. The consultant is finishing up his second year—that has also been an ongoing thing. We are not nearly where we would like to be in . . .

Mr. McCauley: What I am asking is, have you done enough to measure the success or lack of success?

Mr. Allan: It is very difficult. If we measured success by the degree of participation by the ethnic groups, it would be very high. We have no trouble—Sam, how many people do we have at an advisory meeting?

Mr. Fillipoff: Forty to sixty people.

• 1805

Mr. Allan: We have regular attendance; we have a high degree of participation; we have people volunteering to assist us from the university and from the ethnic communities; and we have had a number of groups come before the board and say: For goodness' sake, in spite of all the restraints you are into, do not let go of this program. So, from that point of view, we can say that is a successful part.

It is very difficult to measure whether we have changed a number of attitudes and it is difficult to say that we have made a great impact on curriculum. Certainly through our professional development activities we have raised teacher awareness and teacher sensitivity to multicultural issues and ethnic values.

Mr. McCauley: So the results are not in yet?

Mr. Allan: I do not know if they ever will be. We have not planned an evaluation.

Mr. McCauley: You have not planned to evaluate?

Mr. Allan: Not in a formal sense.

Mr. McCauley: That is strange, is it not? How will you know if it works?

Mr. Fillipoff: If I could comment. I think a program of this nature is not something that you can evaluate in . . . I guess you can begin evaluating it any time after it is started, but I think we have just really started. With the policies we have set a definite direction for the board to follow in the next number of years and hope that it will be for the rest of the time the board is in existence. Again, those decisions were made by the trustees. Now there is a direction for the employees to follow.

[Translation]

M. McCauley: Je dois être fatigué en cette fin de journée car je n'arrive pas à saisir ce que vous me dites. Depuis combien de temps votre programme est-il vraiment appliqué?

M. Allan: Le programme en tant que tel n'a pas encore été pleinement appliqué. Par contre, nos objectifs ont été clairement établis. Ainsi, je rencontre chaque année les directeurs des établissements scolaires pour passer en revue ce qui a été fait. C'est ainsi que j'ai rencontré les directeurs des écoles de ma région l'automne dernier.

Ainsi que Sam vous l'a expliqué, nous avons obtenu un plan d'action l'année dernière et nous en aurons sans doute un nouveau cette année-ci. Cette partie du programme a donc d'ores et déjà été mise en place. Le consultant quant à lui termine sa deuxième année. Mais nous sommes loin d'avoir atteint tous nos objectifs.

M. McCauley: Mais avez-vous pu déterminer dans quelle mesure vous avez réussi ou échoué?

M. Allan: Cela, c'est très difficile. S'il a réussi en fonction du degré de participation par les groupes ethniques, dans ce cas le succès est total. Sam, combien de personnes ont participé aux réunions consultatives?

M. Fillipoff: De 40 à 60 personnes.

M. Allan: L'assiduité est excellente et les gens participent réellement à la discussion. De nombreux universitaires ainsi que des personnes appartenant à différentes communautés ethniques ont offert de nous aider à titre bénévole. Toutes sortes de groupes nous ont presque prié de ne pas abandonner ce programme, malgré les difficultés budgétaires. Donc, de ce point de vue-là, c'est un gros succès.

Par contre, il est difficile de savoir si nous avons réellement réussi à faire changer les gens d'attitudes ou à modifier le contenu de l'enseignement. Il est par contre certain que nous avons réussi à sensibiliser les enseignants aux questions multiculturelles et ethniques.

M. McCauley: Donc vous n'avez toujours pas les résultats.

M. Allan: Je ne sais pas si nous en aurons jamais car nous n'avons pas prévu d'évaluation.

M. McCauley: Aucune évaluation n'est prévue?

M. Allan: Non, pas à proprement parler.

M. McCauley: C'est plutôt bizarre. Comment saurez-vous si vous avez réussi?

M. Fillipoff: Il est impossible de quantifier un programme de ce genre. Il y aura peut-être moyen de l'évaluer un jour, mais nous n'en sommes qu'au début. L'orientation générale du Conseil a été fixée par décision des administrateurs.

[Texte]

I think it is going to take a generation, a K-12 cycle, for us really to see if we have made an impact. I think at present we can say yes, certain behavioural changes can be observed.

Mr. McCauley: But that is a subjective thing.

Mr. Fillipoff: Yes. I think there are items obviously that can be measured scientifically, but little things like changing of names of students when they came to register for classes because they were too difficult to pronounce—I think that practice has largely stopped in the last couple of years. Name calling is, I would say, and racial slurs and ethnic jokes and things like that in the staff rooms and on the playground have probably diminished because we have clearly stated that those behaviours are no longer acceptable behaviours. Graffiti is now painted out whenever it appears; it does not stay for long periods of time to the humiliation of the victims. They do not have to endure that kind of thing.

Yes, we can go and measure those things and say it has been done 12 times or 100 times. I do not know how important that is.

Again, it costs money to evaluate, and I think we would rather put it into developmental works and procedures right now than into evaluation. But I think somewhere down the line, yes, evaluation will have to take place.

Mr. McCauley: Thank you.

Mr. Paproski: Can I just ask one question before you recognize Mr. Mitges there?

I want to know a little more about this twinning of classrooms, the leadership camp that you have. Could you just elaborate a little more on that?

Mr. Fillipoff: Really, there are two things.

The high school student leadership camp is directed at senior high school students, grade 10s and 11s primarily. For this year's example, students from nine different high schools attended the camp, and there were from six to ten students from each of the schools. Now we are hoping to form a team within the school that functions like the basketball team or the debating team or any other type of team but attempts to influence the climate of the school in regard to improving race relations and multicultural education. Each of these student teams have gone to the camp, and at the camp they come up with a plan of action which they are going to implement with their teacher-sponsor, who has also attended the camp, and the teacher-sponsor will remain with this team for the year. That is the commitment the teacher has made, the commitment the students have made. They are going to attempt to implement the various plans they have articulated at camp. Each of the schools has a slightly different plan depending on the needs they perceive to be the prominent needs at their school. So that is the high school student leadership camp.

• 1810

The twinning of classrooms basically was an elementary program that was again initiated by our ESL program where we attempted to link up classes of, say, Grade 4 students in

[Traduction]

Il faudra, je pense, attendre une génération pour savoir si nous avons réellement réussi à changer quelque chose. Mais je trouve qu'on peut d'ores et déjà constater une certaine évolution des comportements.

M. McCauley: C'est une opinion tout à fait subjective.

M. Fillipoff: Sans aucun doute. On a quand même déjà pu constater qu'au moment des inscriptions, les étudiants ayant des noms difficiles à prononcer ont moins tendance à les changer contrairement à ce qui se faisait il y a deux ans. De plus, on entend moins souvent des injures raciales et des plaisanteries dites ethniques, aussi bien parmi les enseignants que parmi les élèves depuis que nous avons fait savoir qu'il s'agissait là de comportements inadmissibles. Les graffitis sont aussitôt couverts de peinture de sorte que les personnes visées ne doivent plus se sentir humiliées.

On pourrait donc essayer de quantifier ces phénomènes, mais je ne pense pas que ce soit bien utile.

Plutôt que de dépenser de l'argent à faire des évaluations, je pense qu'il serait plus utile de le consacrer à des travaux pratiques. Mais il faudra sans doute un jour faire une évaluation.

M. McCauley: Merci.

M. Paproski: Je voudrais poser une question avant que M. Mitges ne prenne la parole.

Pourriez-vous nous donner un peu plus de détails concernant le jumelage des classes et les cours pour moniteurs.

M. Fillipoff: Il s'agit de deux choses tout à fait distinctes.

Les camps pour moniteurs sont destinés aux étudiants de 10^{ème} et de 11^{ème}. Ainsi cette année, le camp a réuni des étudiants de neuf écoles secondaires différentes, chaque école ayant envoyé environ 10 étudiants. Nous espérons constituer une espèce d'équipe dans chaque école secondaire analogue aux équipes de basketball ou aux équipes de débat, mais cet équipe-ci s'attacherait à améliorer le climat racial et multiculturel des établissements scolaires. Pendant leur séjour au camp, chacune de ces équipes s'est initiée à un plan d'action qu'elles mettront en oeuvre dans leurs écoles respectives, et chacune sera secondée par un professeur qui participait également au camp et qui leur restera attaché pendant toute l'année académique. Donc professeurs aussi bien qu'étudiants se sont engagés à mettre en oeuvre les plans d'action qu'on leur a expliqués. D'ailleurs ces plans d'action varient en fonction des besoins des différents établissements scolaires. Voilà donc ce qu'il en est du camp pour la formation de moniteurs scolaires.

Le jumelage des classes est prévu pour les écoles primaires; ainsi, on jumèlerait par exemple les quatrièmes de différents quartiers de la ville pour encourager les élèves à échanger des

[Text]

various parts of the city where they would begin to exchange information about their community, first of all, their school, their backgrounds, and then eventually, after an extensive letter-writing exchange, photographs, pictorial exchanges and so on, they would visit each other; one school would visit the other class for a day and be taken on a community tour, and that would be part of the school day; sometime later in the year the other school would reciprocate. We tried to get B.C. Hydro, our local bus company, to issue free bus passes for students involved in this specific exchange, but we were refused because there was fear that it would cause a precedent that would lead to requests of a different nature. But we are still working on it, and there are still classrooms that . . . It is a growing program, but it grows slowly.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Chairman.

Thanks, Gus.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski.

Mr. Mitges, now that one line of questioning has been precluded.

Mr. Mitges: In these times of economic restraint we find very few teachers leaving their employment and going to other boards, etc., which is a far cry from a few years ago. In Ontario when I was on the school board we even allowed people with letters of permission to teach because of the scarcity of school teachers at that time.

Do you have many teachers on your board from the visible minority groups? I do not know whether you answered that question or not.

Mr. Allan: I think it is a very good question. It is difficult . . . We have a policy, as I think is stated in here, that we are an equal opportunity employer and we attempt to hire the best teachers we can obtain. It is very difficult to prove that we are sensitive to the need for this when we are not only not hiring teachers but also about to go into a situation where we will be terminating appointments.

I think over the years we have hired a fair number of people who do represent the visible minorities, and there is a plan to try and monitor this at some time. It is a very sensitive issue right now because we do not want to run the risk of tallying people and having them think: I wonder why you want to know what ethnic group I represent; is that so you can keep me on or lay me off? So it is a very sensitive issue.

I think, generally speaking, in Vancouver, because we happen to be a city that attracts people of various persuasions, we have hired a fair number. We do not have the statistics on it.

Mr. Mitges: I noticed that you already mentioned that you do not have any members of your school board from the visible minorities. Of course that is not your fault; it is the electorate that has to elect them. Is that the way it works here? Are they elected to . . .

Mr. Allan: Yes, and there have been in the past.

[Translation]

informations concernant leur communauté, leur école et leur milieu; après un échange de correspondance suivi, les élèves échangeraient leurs photos et ensuite on organiserait des visites d'un jour, visites qui seraient rendues plus tard dans le cours de l'année. Nous avons essayé d'obtenir de Hydro B.C. qui exploite également les autobus qu'il permette aux élèves participant à ce programme d'échanges de prendre l'autobus gratuitement; notre demande a été rejetée, Hydro B.C. craignant que cela ne crée un précédent. Nous n'avons toutefois pas abandonné, mais les choses avancent lentement.

M. Paproski: Merci, monsieur le président.

Merci, Gus.

Le président: Merci, monsieur Paproski.

Monsieur Mitges.

M. Mitges: Contrairement à ce qui se passait il y a quelques années, les enseignants changent rarement de commission scolaire en cette période de restrictions budgétaires. Lorsque je faisais partie d'une commission scolaire de l'Ontario, des personnes n'étant pas des enseignants diplômés avaient été parfois autorisées à enseigner pour pallier le manque d'enseignants.

Avez-vous des enseignants appartenant aux minorités dites visibles? Je ne sais pas si on vous a déjà posé la question.

M. Allan: C'est une excellente question. En principe, nous cherchons à engager les enseignants les mieux qualifiés. Or, il se fait que non seulement nous n'allons pas engager de nouveaux enseignants, mais nous allons même en licencier un certain nombre, si bien qu'on aura beau jeu de nous accuser de ne pas tenir compte de ce problème.

Au fil des ans, nous avons engagé un certain nombre d'enseignants appartenant aux minorités visibles, ce que nous allons d'ailleurs essayer de déterminer. Mais en ce moment, c'est un problème très délicat car si nous posions des questions d'appartenance ethnique, les gens se sentiraient immédiatement visés, craignant que nous cherchions à établir une liste de personnes à licencier.

Compte tenu de la variété des origines ethniques des habitants de Vancouver, on peut dire que nous en avons engagé pas mal. Mais nous n'avons pas de statistiques à l'appui de ce que je dis.

M. Mitges: Les minorités dites visibles ne sont pas représentées au sein de la commission scolaire, ce qui n'est bien entendu pas votre faute, étant donné qu'ils sont élus.

M. Allan: En effet.

[Texte]

Mr. Mitges: Yes. Under those circumstances, do you have advisory groups from, say, the major ethno-cultural groups to advise your committee on problems that could be related to your decision-making and problems that could be related to the ethno-cultural groups?

Mr. Allan: Yes. That is the major function of the advisory committee . . .

Mr. Mitges: I see.

Mr. Allan: —and those people are providing that input at a fairly high level. Dr. Kehoe has been at some of those meetings and he would be able to tell you that, and I know they are listed in our report.

Mr. Mitges: Okay.

I have just one other question. Have your programs improved the overall performance of minority students in terms of, say, high school completion? I am particularly referring to the native Indian student.

Mr. Allan: The performance of native Indian students in the schools—and, Mr. McCauley, we do have a research study on that; I am afraid it is not very encouraging . . . I would doubt that this program has had a direct impact, although it may well have in the future.

• 1815

The other programs related to the fact that we now have a consultant who will be focusing on that. We are attempting to improve that through not only the improvement of image, for instance, with the native Indian cultural enrichment workers but the improvement of contact with the home through the home-school workers. But I think we have not been very successful in that regard.

On the other hand, of course, the problem we have in particular—it is a positive problem—with the Chinese community is that they are very highly motivated towards success. So there are the two extremes in terms of the education picture.

Mr. Mitges: Okay. Referring again to the native Indian student, did you say it is a cultural problem at home? What is the main problem in their not completing, say, their grade 12?

Mr. Allan: The study we did indicated there were problems in attendance. The problem Vancouver has is that there is a very high degree of mobility. We do serve one Indian reserve, the Musqueam reserve, which is adjacent to the University of British Columbia; but most of our native Indian students are from outside Vancouver and so they are generally highly mobile. That is one problem.

Attendance is an ongoing problem. Housing is a difficult problem as well because generally the housing people move into when they are mobile is inferior, and the education background of the parents is such that there is not a great deal of support in the home.

I am sure Ms Dediger could speak to this more directly than I can, but I think those are the major problems. We do have a

[Traduction]

M. Mitges: Cela étant, avez-vous un comité consultatif regroupant les principales communautés ethno-culturelles pour vous conseiller au sujet des problèmes qui pourraient se poser dans ce domaine.

M. Allan: C'est justement la raison d'être essentielle du comité consultatif.

M. Mitges: Je vois.

M. Allan: M. Kehoe qui a participé à certaines de ces réunions pourrait vous donner plus de renseignements à ce sujet.

M. Mitges: D'accord.

Votre action a-t-elle permis de relever le nombre d'élèves appartenant aux différents groupes minoritaires qui terminent leurs études secondaires? Je pense plus particulièrement aux élèves amérindiens.

M. Allan: Malheureusement, les résultats obtenus par les étudiants amérindiens ne sont guère encourageants. Jusqu'à présent, nous n'avons pas obtenu de résultat tangible en ce qui concerne les étudiants amérindiens, mais j'espère que cela changera un jour.

Nous avons d'ailleurs engagé un consultant qui s'occupera justement de ce problème. Nous essayons d'ailleurs d'améliorer la situation grâce aux personnes qui s'occupent de l'enrichissement de la culture amérindienne et des personnes chargées d'établir un contact entre l'école et les parents des élèves. Mais jusqu'à présent, je ne peux pas dire que nous ayons vraiment réussi.

Les Chinois, par contre, sont très motivés. Ce sont donc là deux extrêmes.

M. Mitges: D'accord. Quelle est, à votre avis, la raison principale qui fait que bon nombre d'étudiants amérindiens ne terminent pas la douzième?

M. Allan: Il y a un problème d'assiduité chez les élèves amérindiens. De plus, les familles amérindiennes n'ont souvent pas de foyer fixe. Nous desservons la réserve indienne de Musqueam, proche de l'Université de la Colombie-Britannique; mais la plupart de nos étudiants amérindiens ne vivent pas à Vancouver et leurs familles déménagent très souvent.

Or, dans la plupart des cas, ces familles sont très mal logées; en outre, les parents ayant eux-mêmes très peu d'instruction, ils ne tiennent pas particulièrement à ce que leurs enfants fréquentent l'école.

M^{me} Dediger pourrait vous en parler plus en détail. Mais il est vrai que nous ayons beaucoup de mal à convaincre les étudiants amérindiens à terminer le secondaire.

[Text]

great deal of difficulty in getting native Indian students to complete high school.

Mr. Mitges: You say most of them do not live in Vancouver.

Mr. Allan: Most of them are not from Vancouver per se; that is, they have moved here at one time or another from all parts of Canada.

Mr. Mitges: Oh, they are not from Vancouver; I see. Thank you very much.

The Chairman: Mr. Allan, if I might just pursue the attendance problem you have just described to Mr. Mitges, the lack of attendance obviously is a symptom of something else, I am assuming. Either the interest is elsewhere, they are bored, they are not being given what they are looking for or they have not been prepared for the system they find themselves in. Have you been able to isolate what the problem is and why it is you have the attendance problem? How are you trying to correct it?

Mr. Allan: Yes, we have several alternative programs. We have one on our skid row, which I am sure is the same as in many cities, where the students are very close to their living quarters and are dealt with in an alternative program in one of our churches near Main and Hastings. We have another program, Kumtuks, which is attached to one of our secondary schools, where our intake is more closely screened. The basic purpose of that program is to try to have the students upgrade their skill levels so they can integrate into the main part of the school. We just recently started a Native Indian Cultural Survival School attached to one of our other secondary schools in order to provide a focus there.

So we have those three alternative programs as well as a pretty concerted effort to integrate the students into the regular programs wherever they can. The students, for instance, from the Musqueam reserve in the majority attend two of our secondary schools in that area, and I was pleased to see two of them graduate this year.

But it is still an ongoing problem. I would like to think it is not boredom, but there are very definite cultural differences and I guess there is an impatience and a lack of understanding sometimes with regular attendance, with the need to meet some of the Indian cultural values. We still have people who go away when it is fishing season or take part in ceremonies on which the school does not always put as high a value as the native community.

Perhaps Ms Dediger would like to speak to some of these issues as well. I do not know whether I have really covered them or not. I think I have. She keeps nodding yes, I have.

Ms Marian Dediger (Vancouver School Board): If I might just add one thing . . .

The Chairman: Could I have your name, please?

Ms Dediger: My name is Marian Dediger. I am a consultant on native Indian programs in Vancouver.

[Translation]

M. Mitges: Donc, la plupart n'habitent pas à Vancouver.

M. Allan: C'est-à-dire qu'ils ne sont pas originaires de Vancouver, étant venus ici de toutes les régions du pays.

M. Mitges: Je vois. Merci beaucoup.

Le président: Je présume que ce manque d'assiduité des étudiants amérindiens n'est qu'un symptôme d'un autre mal. Il faut croire que l'enseignement les ennuit ou ne les intéresse pas et qu'ils n'ont pas été suffisamment bien préparés pour s'intégrer dans nos classes. Avez-vous essayé de trouver les causes de ce manque d'assiduité et dès lors d'y porter remède?

M. Allan: Nous avons mis au point plusieurs programmes de rechange. Nous en avons un notamment dans le quartier pauvre de la ville; les cours sont offerts dans une des églises près de Main et Hastings, à proximité des immeubles où logent les élèves. Il y a aussi le programme Kumtuks, offert dans l'un des établissements scolaires normaux. Il s'agit de faire suivre des cours de rattrapage à ces élèves de façon à ce qu'ils puissent suivre les cours normaux. Enfin, une école appelée *Native Indian Cultural Survival School* a été ouverte tout récemment auprès d'une des écoles secondaires de la ville.

Il y a donc ces trois programmes et en plus nous cherchons à intégrer les Amérindiens dans les cours réguliers. La majorité des élèves de la réserve de Musqueam fréquentent deux écoles secondaires du quartier; deux d'entre eux ont justement terminé leurs études secondaires cette année.

Mais le problème est loin d'être réglé. Je ne sais pas s'ils s'ennuient vraiment, mais il existe sans aucun doute des différences culturelles car les élèves amérindiens ne comprennent pas toujours pourquoi ils devraient être assidus en classe lorsqu'il y a contradiction avec leurs propres valeurs culturelles. Ainsi, un certain nombre d'élèves s'absentent pendant la saison de pêche ou pour participer à des cérémonies auxquelles l'école n'attache peut-être pas suffisamment d'importance.

M^{me} Dediger pourrait peut-être vous en dire davantage. J'ai sans doute oublié quelque chose.

Mme Marian Dediger (Commission scolaire de Vancouver): Je voudrais ajouter un mot.

Le président: Quel est votre nom?

Mme Dediger: Je m'appelle Marian Dediger. Je suis consultante pour les programmes destinés aux élèves amérindiens de Vancouver.

[Texte]

[Traduction]

• 1820

I might just add that the alternative programs that Mr. Allan was describing, have somewhere in the neighbourhood of 90% attendance so it is incredibly high in the programs that we have begun in Vancouver. We also have a Native Advisory Committee which functions very much like the Race Relations Committee; 50% of the committee are native people from the Vancouver area, and they are helping us to address the various different problems, such as attendance, etc. They are very active in many of our task committee groups at attempting solve problems.

The Chairman: Forgive me. I guess I get a little bit nervous when we solve a problem by segregation in effect and by setting up the collateral or a a parallel or another program. How do we make people feel that they are part of the community when we say: "Well, you obviously have a problem so we are going to put you over here, and we are going to treat you this way." I really do not think I have had my question answered, why we have the attendance problem. I got it in part. There are cultural differences that call these students away at times that in fact the main stream community does not see as being necessarily as important as they might do, but I am not so certain that I understand that calling away to be so significant that they would not be capable of returning a day or two or three days later, in fact participating in an equal way, unless they come with such significantly impaired preparation that they just do not fit when they start or if the curriculum is so foreign to their values that it just does not attract their attention. Now is that a possibility as well?

Ms Dediger: I think in Vancouver we have a variety of different programs for all of our children, not just native students, so the first thing that I would say is that there are alternative programs that meet the needs of cross-cultural students, so we do not . . .

The Chairman: All right. Let me ask this then. I can understand special programs, but ultimately those programs are going to have to feed the students through a system that is essentially one. If we are talking about a high school program, ultimately those high school graduates, be they from a special program or regular programs, are going to have to have access to university. Do your graduates of these special programs for the native students get to university? Does the certificate they get from the special program have the same weight for entry into university as the graduation diploma from the regular high school would have; if not, why not; if it does, great.

Ms Dediger: Both of the programs that Mr. Allan described top out at Grade 10 and then there is a re-entry. If the students choose to go to either of those two programs they would get skill building enrichment programs, cultural enrichment programs, etc., but the idea with specifically the Kumtuks program is to integrate them and put them back into a regular program as efficiently as possible, but also allowing them to partake in native culture. Most of our native students stay in the regular program as opposed to going to these programs. There are just the two or three programs that I have described.

L'assiduité aux programmes de rechange dont M. Allan vous a parlé est de 90 p. 100, ce qui est énorme. Nous avons en outre un comité consultatif autochtone qui fonctionne de la même façon que le comité de relations raciales; la moitié des membres du comité sont des autochtones de la région de Vancouver; il nous aide à résoudre toute une série de problèmes, entre autres l'assiduité. Il participe notamment à différents groupes de travail.

Le président: Je m'excuse, mais je me méfie lorsque j'entends parler de ségrégation et de programme parallèle. Comment voulez-vous que les gens soient bien intégrés lorsqu'on les isole pour régler leurs soi-disant problèmes. Je n'ai toujours pas compris la raison du manque d'assiduité des élèves amérindiens. Il y a, entre autres, des différences culturelles qui font qu'ils sont obligés d'aller à l'école à des périodes de l'année où les Indiens vaquent à des occupations qu'ils estiment plus importantes. Mais je ne pense pas qu'une absence de quelques jours devrait normalement empêcher ces élèves de poursuivre leurs études, à moins que leur préparation de départ soit de loin suffisante ou encore que le contenu des études leur soit à tel point étranger qu'ils ne parviennent pas à s'y intéresser. Y aurait-il là un élément de réponse?

Mme Dediger: Nous avons à Vancouver toute une série de programmes en fonction des origines de nos élèves et non seulement pour les élèves amérindiens.

Le président: D'accord. Les programmes spéciaux sont sans doute indispensables dans certains cas, mais éventuellement tous les étudiants devraient pouvoir être regroupés dans un même enseignement. Ainsi, les étudiants diplômés du secondaire, qu'ils aient suivi des cours ou des cours spéciaux, devraient en principe pouvoir poursuivre des cours universitaires. La question est donc de savoir si les étudiants amérindiens ayant terminé ces programmes spéciaux ont suffisamment de connaissances pour aborder des études universitaires.

Mme Dediger: Les deux programmes évoqués par M. Allan ne vont que jusqu'à la dixième, après quoi les étudiants doivent reprendre les cours réguliers. Dans ces deux programmes, on leur fait suivre des cours de rattrapage ainsi que des cours d'enrichissement culturel; mais le programme Kumtuks doit en principe leur permettre de s'intégrer aussi rapidement que possible dans l'enseignement normal, tout en leur permettant de participer à la culture autochtone. La majorité des étudiants autochtones fréquentent d'ailleurs des écoles ordinaires et n'ont pas ces programmes spéciaux.

[Text]

[Translation]

• 1825

Mr. Allan: May I add to that, please?

The Chairman: Mr. Allan.

Mr. Allan: When we debated the issue of setting up the new program, the Native Indian Cultural Survival School, the native community were split on it. During the debate members of the community said—I remember very clearly someone saying: I am very happy that my children are in the public school system; I do not want them segregated. We have had enough of the residential schools. And they can tell you all kinds of horror stories that I am sure you have heard about the residential schools.

There is a substantial group of the native community who say, as you say, Mr. Daudlin, that they want to integrate and meet the standards of the society they are in, and there are other people who say they need to have something different. So the community itself is very split on this.

I would like to think that we offer the opportunities for both things to occur, to encourage native students to stay on and graduate and that our programs are not dead ends. The Kumtuks program in particular encourages kids to make that transition and to graduate with a full graduation certificate if they can handle it and go to university.

The Chairman: What is the success rate?

Mr. Allan: I do not think it is very high. In fact, I forget the details of the study. It is not good. I think if there is one group... I might add that our race relations policy was not directly directed at this so much, it was more like a parallel program for the native Indians. But if there is one group we have not been successful with generally in British Columbia it is the native Indians. That might be true for all of Canada.

The Chairman: Thank you very much. I appreciate the responses you have made, the materials you have left with us. They will prove most helpful, I am sure, in the formulation of our report. Thank you.

Mr. Allan: Thank you for hearing us.

• 1830

The Chairman: Our next witness for the day is the Queen Mary Community School. I understand Mr. Spiekermann is the Principal. Naomi Serrano is the Special Counsellor. We also have Debra Joe. I welcome you all to our committee hearings. I apologize for the somewhat haggard look of all the committee. It has been a long day, but we are anxious to hear the model you have to present to us, in the nature of your school. I would invite you to share with us the special nature of your school, and to afford us the opportunity to put a few

M. Allan: Est-ce que je pourrais ajouter quelque chose à cela, s'il vous plaît?

Le président: Monsieur Allan.

M. Allan: Lorsque nous avons discuté du nouveau programme, c'est-à-dire de la création de la *Native Indian Cultural Survival School* (école pour le maintien de la tradition culturelle indienne autochtone), la communauté autochtone était très partagée sur ce sujet. Pendant la discussion, je m'en souviens très bien, quelqu'un a dit: Je suis très heureux que mes enfants puissent aller à l'école publique; je ne veux pas qu'ils soient mis à part. Nous en avons assez des internats. Ils peuvent d'ailleurs vous raconter des tas d'histoires horribles, que vous avez certainement déjà entendues, sur les internats.

Il y a donc un groupe important, dans la communauté autochtone, comme vous le disiez vous-même, monsieur Daudlin, qui veut s'intégrer, répondre aux normes de la société dans laquelle ils vivent, tandis qu'un autre groupe réclame quelque chose de différent. On peut donc dire que la communauté, sur cette question, est divisée.

J'aimerais que nous puissions offrir les deux possibilités, et que grâce à nos efforts les élèves autochtones puissent rester à l'école, obtenir leur diplôme, et que nos programmes ne soient pas des voies de garage. Le programme Kumtuks, notamment, est un stimulant pour les enfants, leur permettant de faire la transition, de passer à un diplôme de fin d'études, s'ils le peuvent, et ensuite d'aller à l'université.

Le président: Quel est le pourcentage de succès?

M. Allan: Je ne pense pas qu'il soit très élevé. De fait, j'ai oublié les détails de l'étude. Le pourcentage n'est pas très élevé. S'il y a un groupe... j'ajouterais que cela n'était pas l'objectif essentiel de notre politique inter- raciale, et que ce programme était plutôt une espèce de programme parallèle destiné aux autochtones. Mais s'il y a un groupe auprès duquel nous n'avons pas très bien réussi de façon générale en Colombie-Britannique, c'est bien celui des Indiens autochtones. Cela est peut-être vrai pour le reste du Canada également.

Le président: Merci beaucoup. Je vous remercie d'avoir répondu aux questions, et de nous avoir donné ces documents. Ils seront très utiles, j'en suis sûr, au moment de la rédaction du rapport. Merci.

M. Allan: Merci de nous avoir entendus.

Le président: Nous avons pour témoin suivant la *Queen Mary Community School* (Ecole communautaire de la Reine Marie). M. Spiekermann en est donc le principal, et Naomi Serrano le conseiller spécial. Il y a également Debra Joe. Je vous souhaite la bienvenue à nos audiences. Je vous prie d'excuser les mines un peu hagardes des membres du Comité. La journée a été très longue, mais nous nous intéressons beaucoup au modèle que vous allez nous présenter, et qui concerne l'organisation de votre école. Je vous inviterai à nous expliquer en quoi consiste votre système, pour nous laisser

[Texte]

questions to you, so that we might more clearly understand what it is you are doing and trying to do.

Mr. C. Spiekermann (Principal, Queen Mary Community School): Thank you very much, Mr. Chairman. We enjoy this opportunity to make this presentation to you. We hope we can add something to your study by talking about this very specific model that deals with multi-racial groups.

First of all, I would like to say we have some pictures of our school. We would like to just circulate them on the tables so that you can have a look at it. We also have a brochure that perhaps we can hand out to people. Finally, there is as well a bibliography of the kind of philosophy and the research involved with this particular study, as well as other sources you might contact, should you choose to do so.

Queen Mary Community School is in an inner-city area in north Vancouver. North Vancouver generally has an average annual income in excess of \$30,000. It is one of the most affluent areas in, certainly British Columbia, and North America.

However, in our particular area, the average annual income is around \$9,000 and 70% of the children who go to our school come from single-parent families. In addition to that, the major racial group that makes up our school is native Indians or Squamish Indians, specifically. They make up approximately one-half of the population in our school.

When I and Naomi Serrano, who is a counsellor, were assigned to this school, we noticed that there were certain racial tensions we felt had to be dealt with. We have studied this particular concept, individual education, developed by Dr. Ray Corsini. After a consultation process and an approval process that involved the whole community, we have now followed this model for two years and some months.

The main tenets of this program are that we try to instill in each child a sense of responsibility, a respect for each other, and it does not matter what race they might have come from, a sense of resourcefulness, because we believe all children have a tremendous amount of resourcefulness inside of them, and finally, a sense of responsiveness.

I should mention that this concept was developed by a psychiatrist from Hawaii. His name is Dr. Ray Corsini. His results in Hawaiian schools, which were multi-ethnic, multi-racial were published in 1977 in a journal of individual psychology.

Based on his findings, we then pursued this model. As I said, we have now been actively engaged in it for two years and two months. We have had some very interesting results, because within the model, we tried to concentrate on the problem-solving techniques whenever racial problems or ethnic differences come up. That problem-solving technique is one we actively teach the children. We also make sure children and people who engage in our school understand that racial slurs

[Traduction]

ensuite la possibilité de vous poser quelques questions, afin que nous puissions bien comprendre dans quelle direction vous travaillez.

M. C. Spiekermann (principal, Queen Mary Community School): Merci beaucoup, monsieur le président. Nous espérons que l'étude que vous avez entreprise pourra profiter de ce modèle très particulier que nous vous présentons, et à l'intérieur duquel nous abordons la question des groupes multiraciaux.

Je vais tout d'abord vous présenter quelques photographies de notre école, que nous allons faire circuler pour que vous puissiez en prendre connaissance. Nous avons également une brochure que nous pourrions vous remettre. Finalement, nous avons toute une bibliographie des ouvrages théoriques et de recherche auxquels nous nous référons dans le cadre de notre étude, ainsi qu'une liste des sources d'information que vous pourriez vouloir vous-mêmes contacter.

La *Queen Mary Community School* est située à l'intérieur de la ville de Vancouver, au nord. Vancouver-nord a en général un revenu moyen annuel dépassant 30,000 dollars. C'est un des quartiers les plus riches d'Amérique du Nord, et en tout cas de Colombie-Britannique.

Toutefois, dans le quartier particulier où nous sommes installés, le revenu annuel moyen est aux alentours de 9,000 dollars, et 70 p. 100 des enfants qui fréquentent notre école sont issus de familles monoparentales. De plus, le groupe le plus représenté est celui des Indiens autochtones, et notamment les Indiens squamish. Ils représentent environ la moitié des élèves de l'école.

Lorsque moi-même et Naomi Serrano, notre conseiller, avons été nommés à cette école, nous avons senti certaines tensions inter-raciales, dont il fallait s'occuper. Nous nous sommes alors intéressés au concept d'éducation individuel, que propose M. Ray Corsini. Après une période de consultation, après avoir obtenu l'approbation de toute la communauté concernée, nous avons suivi ce modèle pendant deux ans et quelques mois.

Pour l'essentiel, ce programme vise à inculquer à chaque enfant le sens de la responsabilité, le respect de l'autre, quelle que soit son origine raciale; nous cherchons également à faire comprendre à l'enfant qu'il est plein de ressources, car nous croyons effectivement que tout enfant est riche de possibilités, et finalement nous développons sa faculté de participation.

Je devrais ajouter ici que ce modèle nous vient du psychiatre le docteur Ray Corsini, de Hawaii. Les résultats qu'il a obtenus dans les écoles hawaïennes, qui regroupent des élèves de plusieurs races et ethnies, sont parus en 1977 dans une publication de psychologie individuelle.

C'est en nous orientant sur ses propres résultats que nous avons adopté ce modèle. Comme je le disais, notre expérience a maintenant deux ans et deux mois d'âge. Certains résultats ont été très intéressants, et nous avons essayé de nous concentrer—à l'intérieur du modèle—sur les techniques permettant de résoudre certains problèmes inter-raciaux ou certaines tensions inter-ethniques. L'une de ces techniques permettant de résoudre les problèmes fait l'objet d'un enseignement auprès

[Text]

and so on are not acceptable, that they need to be dealt with immediately and effectively from a feeling basis, of how one feels about that. What we do is present the child and the children who are involved in it with a situation where they talk about their feelings, what they can do about it and what it feels like to be racially slandered

That is a brief presentation of how our model works. I was led to understand that you would have questions of us. We are quite prepared to answer those.

Ms Naomi Serrano (Special Counsellor, Queen Mary Community School): Maybe before you do that, we can give you a bit more of the structure of it.

• 1835

The school itself is a total structure. The discipline is well defined and what happens with the children is defined. The curriculum is divided into thirds, academic, creative and socialization, because we feel that if children are to have problem-solving and decision-making skills those skills need to be taught, just as you would teach math and reading. The day is divided up so that these things do happen. It is not like a teacher's sneaking in 10 minutes of talking time before recess, it is all part of the curriculum; the teachers have gone through special training and the children then are integrated into the groups.

I was very interested in the concept of not isolating groups. We believe in the opposite, that people need to be in contact with each other and that the problems need to be brought out on the table. The fighting and the negative things that were happening have statistically lessened since the program has been put in. It does not mean that we do not have differences of opinion among children at this point, but what we do have now is a model that can be dealt with—and that is a significant difference. The respect that is required of the children is also required of the adults. No child is ever spoken to disrespectfully in this school, so that modelling goes all the way through.

The decision-making: The children do have choices about a lot of things within the structure of the school, because that is part of owning their power. When you speak of children not coming to school, part of the reason why they do not come to school has to do with how it feels to be there and how they feel as human beings and having power in participating in what is going on. The curriculum is divided and the day is divided into ways for them to have choices and power in that.

I do not know whether that helps or not.

The Chairman: It seems to me that I have heard about this kind of educational system before, but it was not something developed by Mr. Corsini, it was something developed by Montessori. The individual educational technique is obviously

[Translation]

des enfants. Nous nous assurons entre autres que les enfants, et le personnel de l'école, comprennent que toute injure de nature raciste est absolument inacceptable, et qu'il convient de réagir immédiatement, en partant de l'impression que l'on a pu ressentir. Notre méthode consiste à associer les enfants concernés au sein d'une situation où ils parlent de ce qu'ils ont ressenti, de ce qu'ils peuvent faire, et de l'impression que l'on a lorsque l'on a été victime d'injures de nature raciste.

Voilà un résumé de la façon dont le modèle fonctionne. Si j'ai bien compris, vous vouliez nous poser des questions. Nous sommes tout à fait disposés à y répondre.

Mme Naomi Serrano (conseiller spécial, Queen Mary Community School): Avant cela, nous pourrions peut-être vous donner un peu plus d'informations sur le système et l'organisation de l'école.

L'école elle-même fonctionne de façon très structurée. Chaque discipline enseignée est bien définie, et ce que l'on fait avec les enfants également. Le programme se divise en tiers, comprenant respectivement les matières scolaires, la créativité et la socialisation, puisque nous pensons qu'il faudra enseigner aussi bien aux enfants les techniques de résolution des problèmes, ou de prise de décision, puisqu'ils auront à s'en servir, aussi bien que des mathématiques et de la lecture. Il ne s'agit donc pas de croire que le maître se met à bavarder pendant dix minutes juste avant la récréation, tout cela fait bien partie du programme; les maîtres ont suivi eux-mêmes une formation spéciale, et les enfants sont répartis en groupes.

J'ai été très intéressée par l'idée de ne pas isoler les groupes les uns des autres. Nous croyons plutôt à l'idée contraire, c'est-à-dire que les individus ont besoin d'être en contact les uns avec les autres, et que les problèmes doivent être débattus collectivement. Les querelles, les réactions négatives ont beaucoup diminué depuis que le programme existe. Cela ne signifie pas que nous n'ayons pas de divergences de points de vue entre les élèves, mais nous disposons maintenant d'un modèle de référence, et cela constitue une différence énorme. L'attitude de respect que nous exigeons des enfants est également exigée des adultes. On n'adresse jamais la parole à un enfant de façon irrespectueuse, si bien que le modèle est effectivement appliqué du haut en bas de l'échelle dans toute l'école.

La prise de décision: les enfants ont, sur un certain nombre de questions, le choix, et c'est leur part de pouvoir. Lorsque l'on parle d'enfants qui ne viennent pas à l'école, cela s'explique en partie par la façon dont ils ressentent l'école, et c'est leur façon d'exercer un certain pouvoir de participation ou non. Dans notre école, le programme est conçu de telle façon que les enfants peuvent faire des choix, et donc exercer un certain pouvoir.

Je ne sais pas si cela est utile ou non.

Le président: Il me semble avoir déjà entendu parler de ce système d'enseignement, cela n'était pas le modèle de M. Corsini, mais de Montessori. De toute évidence, ils partagent l'un et l'autre des points de vue semblables en matière

[Texte]

something that Montessori and Corsini must share. I wonder what the success rate of your students is once they leave your school, which obviously is substantially different in its approach from the public school systems, either here in B.C. or that to which I more particularly used, the public school system in Ontario. What is the success rate once they get out of this environment of individual education and the kind of participatory control over their lives that they have in this system and all of a sudden find themselves in one of the high schools that we were just exposed to? How do they make out?

Mr. Spiekermann: First of all, we have a high school, Carson-Graham School, in North Vancouver and it tries to adapt itself to the individual needs of children increasingly as well. It has a mainstay program, a native Indian education program, which zeros in a cultural sense as well, so they are adaptive to the individual child.

However, there is research, which has been developed in Chicago, through the University of Chicago, in a school that was set up on exactly the same model in Forest Park, Joliet, a suburb of Chicago. That research concludes that the children within this particular school in fact become the school leaders in a 5,000 member high school. They are the ones who attend school more regularly, use problem-solving skills more regularly than the regular school students, they are, in fact, the students whom teachers have noticed. They did not know where they were coming from and reported it to the principal. They said: We have this strange group of students; we do not know exactly where they come from. The principal reported to the superintendent in Chicago and was asked to draw up a list of the students and note the names of the students and where they were from. Eighty-three per cent of the students were from this one particular elementary school of 250 students. That particular school has been in operation now for six years.

The Chairman: How long has your school been in operation?

Mr. Spiekermann: Two years and two months.

The Chairman: So you really have not had the opportunity yet to trace your students to determine whether you are going to have the same experience.

Mr. Spiekermann: We are developing that. We are keeping longitudinal studies to see how our students fare in high school. The one thing we are getting back already—and these are initial comments only—is that our students, in fact, attend class more, go to school, like it better, so far, than did previous students who came from Queen Mary school.

The Chairman: Are these students who are attending a school that is attempting to give specific attention to the students and give the kind of individual education that you do? Or are these students who are going through the regular public system?

Mr. Spiekermann: Increasingly they are trying to pay individual attention to the students who come from our school.

[Traduction]

d'éducation individuelle. J'aimerais savoir quels sont les résultats de vos élèves, lorsqu'ils quittent votre école, puisque le système des écoles publiques est de toute évidence très différent, aussi bien ici en Colombie-Britannique, qu'en Ontario que je connais mieux. Quels sont donc les résultats de vos élèves, lorsqu'ils quittent cet environnement de l'éducation individuelle, où ils peuvent d'une certaine manière décider de ce qu'ils font, et qu'ils se retrouvent dans l'autre système? Comment s'en sortent-ils?

M. Spiekermann: Tout d'abord, il y a une école secondaire, la Carson-Graham School, à Vancouver-nord, qui cherche de plus en plus à s'adapter aux besoins individuels des élèves. Il y a un programme permanent, destiné aux Indiens autochtones, qui se concentre aussi sur les questions culturelles, et s'adapte donc à l'enfant.

Une recherche a été faite à Chicago, par l'intermédiaire de l'Université de Chicago et d'une école qui a été créée sur le même modèle à Forest Park, à Joliet dans la banlieue de Chicago. D'après cette étude, les enfants de cette école qui passent ensuite dans une école secondaire où il y a 5,000 élèves, font partie des têtes de classes. Ils sont les plus assidus, ils se montrent les plus aptes à résoudre les problèmes qui se posent, et sont, en fait, ce que les maîtres ont remarqué. Les professeurs ne savaient pas d'où venaient ces élèves et en ont parlé au principal, en disant qu'il y avait là un groupe d'étudiants assez curieux; sans savoir d'où ils venaient. Le principal en a parlé au surintendant, à Chicago, et il a fait la liste des élèves avec indication de la provenance. Quarante-vingt-trois p. 100 des élèves nommés venaient de cette école élémentaire de 250 élèves. Voilà une école qui fonctionne sur ce modèle depuis six ans.

Le président: Depuis combien de temps votre école existe-t-elle?

M. Spiekermann: Deux années et deux mois.

Le président: Si bien que vous n'avez pas encore eu le temps de suivre vos élèves après l'école, et de savoir s'ils ont les mêmes résultats.

M. Spiekermann: C'est ce que nous sommes en train de faire. Nous faisons des études longitudinales pour voir comment nos élèves s'en tirent à l'école secondaire. Nous pouvons d'ores et déjà dire—ce ne sont que les premiers résultats de l'étude—que nos élèves sont en fait plus assidus, plus intéressés par l'école, que les élèves précédents de l'école Queen Mary.

Le président: S'agit-il ici d'une école secondaire qui s'intéresse de façon individuelle à chaque élève comme vous le faites? Ou s'agit-il ici simplement du système public normal?

M. Spiekermann: Ils essayent de plus en plus de s'intéresser de façon individuelle aux élèves qui viennent de chez nous.

[Text]

[Translation]

• 1840

Ms Serrano: But it is a regular school.

Mr. Spiekermann: But it is a regular school system, yes.

The Chairman: I see. So all of your students at this point are going to a specific high school.

Mr. Spiekermann: Yes.

The Chairman: I see. Okay.

Ms Serrano: Part of what we found is that many of the children were very discouraged in their concept of themselves and seeing themselves as capable learners. The program, by being divided into the three parts . . . The creative courses in the afternoon are a full spectrum of choices of kinds of things they could do, so there may be totem pole carving, beading, weaving or knitting. All kinds of alternative courses are offered in the afternoon, and we bring in people from the community to assist in those courses. Therefore, a child who may feel very discouraged in math in the morning can find success in some alternative course in the afternoon and cross-reference that information.

Also, every child is pre-tested and post-tested on subjects. No child should ever be in a classroom where something is going on which they already know or which they cannot learn. So the child is able to go to whichever classroom he is at that learning . . . So one child may be doing math at, say, a grade 3 level and go into that group, and he may be doing reading at a grade 10 level and go into that group. So we have children who are actually working on high school courses within a certain subject in that grade.

Now, when I talked on a show once where they were phoning in, a high school teacher phoned in and asked me: What do you expect us to do with these kids, if you are going to let them do high school material? My answer to that is that they have a right to do that; they have a right to go on with the information they are ready to learn, and the high schools will have to be preparing more for that.

I think it happens anyway. They get a whole variety of students in grade 8 but they pretend they are all grade 8 students, whereas in our system with the pre-testing and the post-testing, we can tell you exactly what level each student is at in every subject, and that then needs to be dealt with and is dealt with in our system.

So that cuts down a lot of that feeling of discouragement and wanting to avoid school, because the child can be successful. You put them at the level at which they can be successful, and then you give them alternative things in the creative courses at which they can be successful. Then the social program includes class meetings, student council, problem-solving sessions, meeting with a student adviser every two weeks, those systematic things that build in contact so that child is connected.

Mme Serrano: Mais c'est une école normale.

M. Spiekermann: C'est une école du système scolaire habituel, oui.

Le président: Je vois. Tous vos élèves, pour le moment, vont donc dans ce lycée.

M. Spiekermann: Oui.

Le président: Je vois. Très bien.

Mme Serrano: Nous avons constaté que beaucoup d'enfants étaient très découragés, et qu'ils avaient une piètre idée de leurs capacités d'apprendre. Notre programme, qui est divisé en trois volets . . . Les classes de création, l'après-midi, offrent aux enfants une variété d'activités qui leur montrent ce qu'ils peuvent faire, allant de la sculpture du totem, aux perles, au tissage ou au tricot. Toutes sortes de cours sont donc offerts l'après-midi, et nous faisons appel à des personnes de la communauté pour aider. Un enfant qui aurait eu de mauvais résultats en mathématiques le matin, et qui serait découragé, pourra se montrer très capable dans un de ces cours de l'après-midi, et donc réviser son jugement sur lui-même.

Nous soumettons également chaque élève à des tests préliminaires et ultérieurs dans chaque matière. Les enfants ne doivent pas se trouver dans des classes dont ils connaissent déjà le contenu, ou dont le contenu les dépasse. L'enfant peut donc suivre l'enseignement qui correspond à son niveau . . . Un enfant pourra se trouver en mathématiques au troisième niveau, et au dixième pour la lecture. Nous avons d'ailleurs certains élèves qui suivent déjà un enseignement correspondant au niveau secondaire.

J'ai participé à une émission télévisé où les téléspectateurs pouvaient téléphoner pour poser des questions, et un professeur du secondaire m'a effectivement demandé ceci: que pourrions-nous faire avec ces enfants, si vous les laissez aborder les programmes du secondaire? Je lui ai répondu que c'était leur droit, qu'ils avaient le droit de continuer à apprendre en fonction de leur niveau, et que les écoles secondaires devraient ensuite s'y adapter.

Je pense que cela se fait de toute façon. Mais de façon générale, l'école a tendance à mettre tous les étudiants dans la même classe, en disant qu'ils ont tous ce niveau x ou y, alors que dans notre système, avec les examens préliminaires et postérieurs, nous pouvons vous dire exactement, pour chaque matière, quel est le niveau de l'enfant. Ensuite, notre système nous permet de nous adapter à sa situation.

Ce système permet d'éviter tout découragement excessif, et notamment l'absentéisme qui en résulte, puisque l'enfant peut obtenir des résultats. Il suffit de l'intégrer à un niveau où il peut réussir, et de lui donner aussi des activités alternatives, du domaine de la créativité, où il peut également obtenir de bons résultats. Notre programme social inclut des réunions de classe, un conseil des élèves, des sessions de résolution des problèmes, des réunions avec un conseiller scolaire toutes les deux semaines, tout cela permettant donc de créer des contacts et d'intégrer l'enfant.

[Texte]

The Chairman: Just to assist me and before I go to Mr. McCauley, could you tell me what the difference is between your system and Montessori? Do you know Montessori?

Ms Serrano: Yes, the Montessori system was developed by Marie Montessori in Italy. She developed it for children who were basically street kids, orphans and things, after the war. Her purpose was to give them structure in their lives and to have them learn how to deal with life situations. For example, a lesson in her system might be how to wash a table—and she would do that specifically—or how to use a specific material. She developed materials that would do the teaching, so that system is very, very fine in the use of those concepts.

This system uses individual concept development but it deals with the whole child, so that discipline, behaviour, social skills, problem-solving skills and all of that are a built-in part of the component. The whole school is consistent, so wherever the child goes in that school, he is dealt with exactly the same.

The Chairman: Is there a Montessori school in Vancouver?

Mr. Spiekermann: Yes.

Ms Serrano: Yes, and there is in North Vancouver, too.

The Chairman: If the school is what you describe, it is not what is taught as Montessori in Ontario. What you are describing as your school is Montessori in Ontario, interestingly enough.

Ms Serrano: Oh really! Oh, that is nice.

The Chairman: Mr. McCauley.

Mr. McCauley: It is always nice to meet a group of subversives.

Mr. Spiekermann: We have been described that way before.

• 1845

Mr. McCauley: I can imagine the concern of the high school teacher who called you. If everybody did that it, we would really foul up the system, would we not?

Ms Serrano: We might be forced to look at individual students all over Vancouver.

Mr. McCauley: You might be forced to do a better job, yes. Imagine!

Obviously you feel that the educational model you use is more conducive to achieving the kinds of things in our schools that this committee would like to see happen. Why? I mean, what happens in that model that makes children feel better about themselves, makes children feel better about each other, regardless of skin colour, race, creed? What?

[Traduction]

Le président: Aidez-moi, s'il vous plaît, et avant de passer la parole à M. McCauley, dites-moi quelle différence il y a entre votre système et Montessori? Connaissez-vous Montessori?

Mme Serrano: Oui, c'est Marie Montessori qui, en Italie, a créé son école. Il s'agissait essentiellement d'enfants de la rue, d'orphelins, c'était après la guerre. Elle avait pour objectif de leur donner un cadre, de leur permettre d'apprendre à faire face aux situations de la vie. Il pouvait y avoir par exemple une leçon sur la façon de nettoyer une table—elle le leur montrait—ou d'utiliser tel ou tel matériel. Elle créait elle-même son matériel d'enseignement, et c'est un système extrêmement raffiné, quant aux concepts de base.

Notre système s'appuie sur la notion de développement individuel, mais en s'adressant à l'ensemble de l'enfant comme une totalité, si bien que la discipline, le comportement, la composante sociale, les techniques de résolution des problèmes, font partie intégrante de l'ensemble. L'ensemble de l'école est une structure, et quel que soit le lieu où l'enfant se trouve, on le traite de la même façon.

Le président: Y a-t-il une école Montessori à Vancouver?

M. Spiekermann: Oui.

Mme Serrano: Oui, il y en a également une à Vancouver-nord.

Le président: Si l'école est telle que vous la décrivez, cela ne correspond pas à ce que l'on enseigne à l'Ecole Montessori en Ontario. Ce que vous décrivez comme étant votre système correspond au système Montessori de l'Ontario, cela est assez intéressant.

Mme Serrano: Vraiment! Je trouve cela aussi très intéressant.

Le président: Monsieur McCauley.

M. McCauley: Il est toujours agréable de rencontrer des contestataires.

M. Spiekermann: C'est ainsi que l'on a parlé de nous jusqu'ici.

M. McCauley: Je comprends les inquiétudes de ce professeur du secondaire qui vous a appelée. Si tout le monde faisait comme vous, ne serait-ce pas la fin de notre système?

Mme Serrano: Il pourrait se faire que l'on soit amené à devoir s'occuper de chaque élève individuellement dans tout Vancouver.

M. McCauley: En quelque sorte on forcerait les gens à mieux travailler. Imaginez un peu!

Vous avez de toute évidence l'impression que votre modèle d'enseignement permet mieux de réaliser dans nos écoles ce que ce Comité précisément voudrait voir se faire. Pourquoi en est-il ainsi? Que se passe-t-il, à l'intérieur de ce modèle, qui fasse que les enfants se sentent mieux dans leur peau, qu'ils aient de meilleurs sentiments les uns à l'égard des autres, quelle que soit la couleur de la peau, la race ou la confession? Comment agit votre modèle?

[Text]

Ms Serrano: There are specific components that are built into it, and the pieces I was telling you about, about not putting a child in a situation where he is going to be humiliated and cannot do it, those are specific pieces.

Mr. McCauley: I wish I had that when I was a kid.

Ms Serrano: We do not pit children against each other; like I do not get my A based on you being put down. The children have their individual records. A child sets his goals based on where he is and where he wants to go. If he wants to do 19 units in math before Christmas, he can do that, and that does not make him better or worse than you; so, that self-concept development...

The real, true respect that happens between the staff and the children... The discipline system is done in a way that is totally consistent. Every child is dealt with the same way. There are only three school rules, and every child, even the first-graders, knows those three school rules.

Also, the discipline is set up so that a child does not have the right to disrupt a learning situation. The children are in that learning situation because they have been pretested and advised that that is a good place to be, and because they choose to be. If they do not want to be there, there are alternative places for them to be. So if they are there, they are there to learn what is going on there. If they become disruptive, they are given a hand signal to leave that area and they do that, immediately and silently. The rest of the people who are learning go right on with their learning and that child can pick up that unit and come back in later. So there is not that negative hassle going on between teachers and kids.

Mr. McCauley: Okay, what about respect for others?

Ms Serrano: Do you mean child to child or adult to child?

Mr. McCauley: Child to child.

Ms Serrano: Child to child; that is built into it.

Mr. McCauley: Is that a function of... I am sure it is, it is a function of self-respect as well, but is that what you are...

Ms Serrano: That is right. And it also increases when you do not have competition; when my goodness does not depend on your badness, I do not need you to be so bad.

The thing we found when we first went there was just really a lot of hostility and a lot of anger. There were times when it was impossible to teach a class because of all the negative things that were going on between the children, and that is not true now. You not only do not have that cutting-down happening, you have children of all races helping each other, because that is a learning process too, you see.

Mr. Spiekermann: We think those pictures really graphically explain that—the lack of tension in people's faces, the

[Translation]

Mme Serrano: Il comporte un certain nombre d'éléments particuliers, comme par exemple le fait de ne pas mettre un enfant dans une situation où il sera humilié, et ne pourra pas faire ce qu'on lui demande.

M. McCauley: J'aurais bien aimé être l'un de vos élèves lorsque j'étais enfant.

Mme Serrano: Nous ne jouons pas les enfants les uns contre les autres; ce n'est pas parce que tu seras mauvais que j'obtiendrai un «A». Chaque enfant a son bulletin et son carnet de résultats. Il fixe ses objectifs à partir de là. S'il veut faire 19 unités de mathématiques avant Noël, c'est à lui de le décider, et cela n'a rien à voir avec le fait d'être meilleur ou pire que vous; cette idée d'un développement autonome...

Le respect mutuel, entre les professeurs et les élèves... La discipline est appliquée de façon très logique et uniforme. Chaque enfant est traité de la même façon. Il n'y a que trois règles à l'intérieur de l'école, et tous les enfants, même ceux de la première année, les connaissent.

La discipline est conçue de telle façon que l'enfant ne puisse pas interrompre un processus d'apprentissage. Les enfants reçoivent tel ou tel renseignement après avoir été examinés, et conseillés, et après avoir choisi eux-mêmes tel ou tel niveau parce que c'était celui qui leur convenait. S'ils ne veulent pas y rester, il y aura toujours une autre possibilité. S'ils se retrouvent dans telle ou telle classe, c'est qu'ils doivent y apprendre ce qui s'y fait. S'ils interrompent la classe, ils sont invités, d'un signe de la main, à quitter le groupe, immédiatement et en silence. Les autres continuent à apprendre, et l'élève en question peut rattraper l'unité et revenir. Cela permet donc d'éviter toutes ces querelles fort nuisibles entre maîtres et élèves.

M. McCauley: Très bien, qu'en est-il maintenant du respect d'autrui?

Mme Serrano: Voulez-vous dire, d'élève à élève, ou d'adulte à enfant?

M. McCauley: D'élève à élève.

Mme Serrano: D'élève à élève; cela est prévu dans notre modèle.

M. McCauley: Est-ce que cela dépend de... Je pense que cela dépend effectivement du respect que l'on a vis-à-vis de soi-même, mais est-ce bien aussi ce que vous...

Mme Serrano: Exactement. Cela augmente lorsque l'esprit de concurrence disparaît. C'est-à-dire qu'il ne dépend pas de ce que tu sois moins bon ou que je sois meilleur, et je n'ai donc pas besoin que tu aies de mauvais résultats.

Nous avons d'abord constaté une situation d'hostilité, et de ressentiment. Il était parfois impossible d'enseigner à l'intérieur de la classe en raison de toutes ces interactions négatives d'enfant à enfant, ce qui n'est plus le cas. Il n'est plus question ici de réprimer quoi que ce soit, vous avez tout simplement des enfants de race différente qui s'entraident, puisque cela fait également l'objet d'une matière d'enseignement.

M. Spiekermann: Je pense que ces images sont éloquentes, on peut lire l'absence de tension sur les visages, constater que

[Texte]

fact they are sitting down together at a table and doing things together without the separation of races. There is a lot of hugging and touching going on in the school between races.

Ms Serrano: And those pictures are not posed. That is the way it goes.

Mr. McCauley: What happens when they get out in the big bad world, a competitive capitalist society?

Ms Serrano: What happens is the same thing that happens for you and me. The people who survive are the people who have the inner resources to be able to deal with that, and if you wipe them out at 6, it does not make them any stronger to deal with it at 16.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Probably one of the reasons why your program is successful is because of the obvious failure of the school system in teacher performance and teaching the various subjects, the obvious lack of dedication in many teachers today, and I know what I am talking about, and probably not having a real interest in what they are teaching. This is reflected in the attitude of the students; they take from that. They get bored, and consequently they do not concentrate on learning. I know in my own area we have real good teachers and the students are just flocking to their courses but then you have others, and they do not flock to their courses for the reasons I have mentioned. What do you think of that?

• 1850

Mr. Spiekermann: I would like to answer that. My experience is that teachers work exceptionally hard. I have also been a school trustee at one time in a neighbouring school district—obviously not the one I am working in—and my experience has been that they work exceptionally hard but they work in a system which does not allow them to address the real issues that happen in a school. This system allows you to address the issues that affect the school and teachers' lives all the time. Unfortunately there are many school boards and administrators and so on, that encourage systems to develop that work against the people in it, specifically the children and those are the ones that I am concerned about and I hear you say that as well. I believe in a co-operative system, in which people can articulate their beliefs and work together to achieve better results rather than picking necessarily a bad person. I do not believe there are bad people; I believe there are people who have been misled and the system in fact works against them.

Mr. Mitges: I believe some people who are there, should not be there. As I said, we do have good areas where teachers are dedicated and the students want to take their courses.

Ms Serrano: The problem that, I think, Claus is alluding to is that it is not only just being dedicated and caring about kids;

[Traduction]

les enfants, quelle que soit la race, se rassemblent autour d'une table et font quelque chose ensemble. Ils s'embrassent beaucoup, il y a beaucoup de contacts physiques à l'intérieur de l'école d'une race à l'autre.

Mme Serrano: Et voilà des photos qui ont été prises sur le vif, c'est effectivement la façon dont ça se passe.

M. McCauley: Que se passe-t-il ensuite quand ils se retrouvent dans le grand et méchant monde, c'est-à-dire face à la concurrence du monde capitaliste?

Mme Serrano: Il se passe pour eux la même chose que pour vous et moi. Ceux qui s'en sortent sont ceux qui en ont la force et le fait de leur couper l'herbe sous le pied à 6 ans ne les rendra pas plus forts à 16.

M. McCauley: Merci.

Le président: Monsieur Mitges.

M. Mitges: Une des raisons de votre succès, dans ce programme, est que l'échec patent du système scolaire traditionnel est dû au manque d'intérêt et d'enthousiasme de certains maîtres, dans l'enseignement des matières; et je sais ce dont je parle. Cela se retrouve ensuite dans le comportement des étudiants, qui s'inspirent de leur modèle. C'est l'ennui, et on ne se concentre pas sur ce que l'on doit apprendre. Dans ma région, les enseignants sont très bons et les étudiants se précipitent à leurs cours; cependant, il y en a d'autres qui ne sont pas intéressés à leurs études pour les raisons que j'ai déjà mentionnées. Que pensez-vous de cela?

M. Spiekermann: J'aimerais répondre à cette question. Je sais, par expérience, que les enseignants travaillent exceptionnellement fort. J'ai également été conseiller scolaire dans un district voisin, évidemment pas dans celui où je travaille actuellement, et je sais que les enseignants ne ménagent pas leurs efforts, mais le système ne leur permet pas de s'attaquer aux véritables problèmes. Ce système vous permet toujours d'intervenir dans ce qui touche l'école et la vie des enseignants. Malheureusement, de nombreux conseils scolaires et directeurs d'écoles encouragent le développement de systèmes qui agissent contre les personnes qui y évoluent, particulièrement les enfants, et c'est précisément eux qui me préoccupent et qui semblent vous inquiéter également. Je crois en un système coopératif dans lequel les membres peuvent articuler leurs idées et concerter leurs efforts pour obtenir de meilleurs résultats, plutôt que de chercher à trouver nécessairement un bouc émissaire. Je ne crois pas qu'il y ait de mauvaises gens, il y a simplement des gens qui ont été mal conseillés, et le système travaille contre eux.

M. Mitges: Je pense que certaines gens ne sont pas à leur place. Comme je l'ai dit, nous avons, dans ces régions, des professeurs dévoués et des étudiants qui tiennent à suivre leurs cours.

Mme Serrano: Ce que Claus veut dire, je pense, c'est qu'il ne suffit pas d'avoir des professeurs dévoués et soucieux du

[Text]

you have to have a system that works. I feel that a lot of what we are doing in education just does not work because the system is obsolete. It is a dinosaur in a space age world. The teachers are swimming frantically and doing everything they were taught at university in spades and it is still not working I think it is time we looked at the whole paradigm of education in a totally new way. What do kids need? They do not need to know how to memorize facts now. They can for \$9.99 buy a little computer that does all kinds of junk. They need to learn how to think and problem solve and communicate and learn how to get along with each other so that we do not blow this world up. I think we have to value those things and put them in. We say, well we want kids to learn math but we do not expect them to just randomly figure out math; we teach math. So if we want them to learn these other things, we have to teach these other things.

Mr. Mitges: In other words, good teachers in a good system.

Ms Serrano: In a good system.

Mr. Mitges: Well, I have one other question. What happens when a native child completes your school program? Is he on a par with the other children in the school and is he prepared to enter high school?

Ms Serrano: Yes. We cover the same curriculum as any other school. Maybe you would like to speak to Debby. She is a mother and has children who have been in our school.

Mr. Spiekermann: I set you up there, sorry.

Ms Serrano: How did you feel about having your kids in this system?

Ms Debra Joe (Queen Mary Community School): I have had three children in this school and also I have worked in a school for two years so I was developed with the IE program when it first came into the school. We followed the IE program 24 hours a day. They went to daycare where they had the IE program, and at home we had IE program too so they went through very nicely. Unfortunately we lost the kids. I am a foster parent and the kids went back to their parents. I stayed another year with Queen Mary and worked as a native teacher's aide with the native children in the school. I think the kids have come a long way with this program. They are able to cope with all races and colours and creeds and whatever; they seem to get along and can think for themselves.

Mr. Mitges: Okay. Do most of the native students complete high school?

Ms Serrano: This program has only been going for two years.

Ms Joe: I would like to change places with another mother, who has a high school student. Deanna?

[Translation]

bien-être des enfants, il faut aussi un système qui fonctionne bien. Je pense que de nombreuses initiatives qui sont prises dans le domaine de l'éducation ne fonctionnent tout simplement pas parce que le système est désuet. C'est un système dinosaure dans l'ère spatiale. Les enseignants se démènent comme des diables et font tout ce qu'ils ont appris à l'université, mais cela ne fonctionne pas, et je pense qu'il est temps d'examiner tout le modèle de l'éducation dans un contexte tout nouveau. De quoi les enfants ont-ils besoin? Ils n'ont plus besoin de savoir mémoriser des faits. Pour 9.99 dollars, ils peuvent se procurer un petit ordinateur qui fait tout cela. Les enfants ont besoin d'apprendre à évaluer et résoudre leurs problèmes, à communiquer et à s'entendre entre eux pour ne pas que le monde éclate. Nous devons mettre ces choses en valeur et les intégrer au système. Nous, nous disons qu'il faut apprendre les mathématiques aux enfants, mais si nous voulons qu'ils apprennent autre chose, il faut, le leur enseigner aussi.

M. Mitges: Autrement dit, il faut de bons enseignants dans un bon système.

Mme Serrano: Dans un bon système.

M. Mitges: J'ai une autre question. Qu'arrive-t-il lorsqu'un enfant autochtone termine votre programme scolaire? Est-il au même point que les autres enfants de son école et est-il prêt à entrer au secondaire?

Mme Serrano: Oui. Notre programme d'étude est le même que celui des autres écoles. Vous voudriez peut-être parler avec Debby. Elle est mère de famille et elle a des enfants qui ont fréquenté notre école.

M. Spiekermann: Je vais vous faire une petite place, je m'excuse.

Mme Serrano: Comment vous sentiez-vous d'envoyer vos enfants dans ce système?

Mme Debra Joe (Ecole communautaire Queen Mary): J'ai envoyé trois enfants à cette école, et j'ai également travaillé dans une école pendant deux ans, ce qui fait que je connaissais bien le programme E.I. lorsqu'il a été introduit à l'école. Nous suivions le programme E.I. vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Les enfants sont allés à la garderie, et le programme E.I. était en oeuvre, et à la maison, nous avions le même programme, alors tout se déroulait très bien. Malheureusement, nous avons perdu les enfants. Je les avais adoptés, mais ils sont retournés chez leurs parents. Je suis restée une autre année à l'Ecole communautaire Queen Mary et j'y ai travaillé à titre d'enseignante adjointe autochtone auprès des enfants autochtones de l'école. Je pense que les enfants ont fait beaucoup de progrès avec ce programme. Ils peuvent évoluer au côté d'enfants de toutes les races, couleurs et croyances; ils peuvent s'entendre avec tout le monde et penser pour eux-mêmes.

M. Mitges: Très bien. La plupart des jeunes autochtones terminent-ils leurs études secondaires?

Mme Serrano: Ce programme n'existe que depuis deux ans.

Mme Joe: J'aimerais céder la parole à une autre mère qui a un enfant au secondaire. Deanna?

[Texte]

Ms Serrano: This is Deanna Mitchell.

The Chairman: Could we have your name, please?

Ms Deanna Mitchell (Queen Mary Community School): My name is Deanna Mitchell.

The Chairman: Thank you.

• 1855

Mr. Mitges: My question could be applied then. My last question was: Of the native children who do go to high school from this program, how many complete the high school program?

Ms D. Mitchell: I can only speak for one of my children, who left Queen Mary last summer. Prior to this he had had a great problem reading and writing and did not want to attend school. Queen Mary seems to have given him enough respect to want to carry on even though he is not on the same level as other children. He has not missed a day of school; he works very hard; and he likes going to school now, whereas before he used just to hate it, really: I am not going; I cannot go; every time I go they put me in another classroom or they move me to another school; nobody wants me; I cannot learn. Now when he goes he is really happy: Where is my money, Mom; I want to get on the bus; I will be late.

It is good; it is a good system for my family anyway.

Mr. Mitges: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Paproski.

Mr. Paproski: I will just follow up Dr. Mitges' questions.

So he is coping with high school at this time?

Ms D. Mitchell: Yes.

Mr. Paproski: This is his first year after being in Queen Mary for two years?

Ms D. Mitchell: Yes.

Mr. Paproski: I see.

Ms Serrano: He was in a special class before he came to us. They had taken him and put him into a special group and, as Deanna was saying, he did not like it at all. In fact he came and enrolled himself there, and we were so pleased to have him. It took us a while, but he came.

Mr. Paproski: Is there any drop-out rate in the last couple of years that you have been in business? What is your drop-out rate?

Mr. Spiekermann: It is an elementary school, first of all, so the question does not apply as directly.

Mr. Paproski: Okay, right.

Mr. Spiekermann: We have asked children to leave the school whose behaviour has disrupted other children's learning.

[Traduction]

Mme Serrano: Je vous présente Deanna Mitchell.

Le président: Pourriez-vous nous donner votre nom, s'il vous plaît?

Mme Deanna Mitchell (Ecole communautaire Queen Mary): Je m'appelle Deanna Mitchell.

Le président: Merci.

M. Mitges: Ma dernière question est la suivante: parmi les enfants autochtones qui suivent ce programme au secondaire, combien y en a-t-il qui complètent leurs études?

Mme D. Mitchell: Je peux seulement vous parler d'un de mes enfants qui a quitté l'école Queen Mary l'été dernier. Avant cela, il avait eu beaucoup de problèmes à lire et à écrire, et il ne voulait pas fréquenter l'école. L'école Queen Mary semblait lui inspirer suffisamment de respect pour l'inciter à poursuivre, même s'il n'était pas au même niveau que les autres enfants. Il n'a pas manqué une journée d'école; il travaille très fort; il aime maintenant l'école, alors qu'avant, c'était le contraire, il disait toujours: «Je n'y vais pas, je ne peux pas y aller, chaque fois que j'y vais, on me met dans une autre classe, ou on m'envoie à une autre école; personne ne veut de moi, je ne peux pas apprendre». Maintenant, il y va, et il est très heureux d'y aller: il me demande de l'argent pour prendre l'autobus, pour ne pas être en retard.

C'est bon, c'est un bon système, pour ma famille du moins.

M. Mitges: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Paproski.

M. Paproski: Je poursuivrai dans le sens des questions de M. Mitges.

Alors, il se débrouille bien au secondaire maintenant?

Mme D. Mitchell: Oui.

M. Paproski: C'est sa première année au secondaire après deux ans à l'école Queen Mary?

Mme D. Mitchell: Oui.

M. Paproski: Je vois.

Mme Serrano: Il était dans une classe spéciale avant de venir chez nous. On l'avait mis dans un groupe spécial, et comme Deanna vous l'a dit, il n'aimait pas cela du tout. En fait, il est venu et s'est enrôlé lui-même, et nous étions bien heureux de l'accueillir. Il a fallu attendre un peu, mais il est venu.

M. Paproski: Depuis les quelques années que vous existez, quel est le pourcentage d'élèves qui abandonnent le programme? Combien y a-t-il d'abandons?

M. Spiekermann: Étant donné que c'est une école élémentaire, la question ne se pose pas vraiment.

M. Paproski: C'est vrai.

M. Spiekermann: Nous avons demandé aux enfants dont le comportement nuisait à l'apprentissage des autres enfants de

[Text]

They have also chosen to leave themselves at times to go to other schools.

But the question you are asking . . . whether they drop out, period, and just into society . . . does not apply to us at Queen Mary.

Mr. Paproski: No. That is fine. Okay. I am sorry; I did not realize this is what is happening.

Are you taking a video of what is going on in your schools?

Mr. Spiekermann: Yes.

Mr. Paproski: Where did you get this model that you are doing right now? Somebody must have said . . . Make it really short, please.

Mr. Spiekermann: It is Dr. Ray Corsini, and it is a model that he developed in Hawaii. It is on the pamphlet you have and also in the bibliography.

Mr. Paproski: I know; it is the end of the day.

Mr. Spiekermann: That is okay; I really appreciate that you listen so hard.

Mr. Paproski: What about the rest of these people you have here . . . individual education, list of names? A lot of the people are from the States side. Have they all had something to do with this particular system?

Mr. Spiekermann: Yes, they have. They have all been involved with the system, some with our school, most of them with schools in the United States.

I should point out that the model now is being put in in the Netherlands and also into Israel this year, and two schools in Harlem, New York, are going through the initial stages of setting it up.

Mr. Paproski: You are from the States side, are you?

Mr. Spiekermann: No, I am not.

Mr. Paproski: Are you a native?

Mr. Spiekermann: I was born in Germany and I have been here in B.C. since 1951.

Mr. Paproski: Okay.

Ms Serrano: The school we visited in Joliet, Illinois before we put this program in here was 50% black and 50% white. It was a magnet school.

Also, it might be fun to tell you that this is the only one like it in Canada. We are the first one in Canada to put this program in.

Mr. Paproski: I have two young brothers who are teachers and counsellors in Alberta, in Edmonton, and I am going to tell them all about this. I think you have a really good thing going here.

Thank you.

[Translation]

quitter l'école. Certains ont même choisi de partir d'eux-mêmes pour fréquenter d'autres écoles.

Mais votre question concernant ceux qui décrochent simplement pour intégrer la société ne s'applique pas chez nous à l'école Queen Mary.

M. Paproski: Non. C'est bien. Je m'excuse; je ne me rendais pas très bien compte.

Avez-vous un enregistrement vidéo de ce qui se passe dans vos écoles?

M. Spiekermann: Oui.

M. Paproski: Où avez-vous obtenu ce modèle? Quelqu'un a dû vous dire . . . Soyez bref, s'il vous plaît.

M. Spiekermann: C'est le docteur Ray Corsini qui nous en a parlé, et c'est un modèle qui a été élaboré à Hawaï. Vous trouverez cela dans la brochure et dans la bibliographie que je vous ai remises.

M. Paproski: Je sais, la journée tire à sa fin.

M. Spiekermann: Cela va, votre attention me réjouit énormément.

M. Paproski: Et les autres personnes que vous avez ici . . . L'éducation individuelle, une liste de noms. Il y a beaucoup de gens des États-Unis. Ont-ils tous quelque chose à voir avec ce système particulier?

M. Spiekermann: Oui. Ils ont tous participé au système, parfois dans nos écoles, mais la plupart du temps, dans des écoles aux États-Unis.

Je vous ferai remarquer que le modèle sera appliqué cette année aux Pays-Bas, et en Israël, de même que dans deux écoles de Harlem, à New York.

M. Paproski: Vous venez des États-Unis?

M. Spiekermann: Non.

M. Paproski: Êtes-vous un autochtone?

M. Spiekermann: Je suis né en Allemagne, et je suis en Colombie-Britannique depuis 1951.

M. Paproski: Très bien.

Mme Serrano: L'école que nous avons visitée à Joliet, en Illinois, avant d'introduire le programme ici, était fréquentée également par des Noirs et des Blancs. C'était une école intégrée.

Il serait peut-être intéressant qu'on vous dise aussi que c'est la seule école du genre au Canada. Nous sommes les premiers au Canada à appliquer ce programme.

M. Paproski: J'ai deux jeunes frères qui sont enseignants et conseillers en Alberta, à Edmonton, et je vais leur parler de ce programme. Je pense que vous avez vraiment quelque chose de bien là.

Merci.

[Texte]

Ms Serrano: We do have some video tapes available now that we rent to school districts that are interested in looking at the program so they could write to us.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: I wonder, Mrs. Joe, if you could tell us how old your children are?

Mrs. Joe: The three I had in the school?

The Chairman: Yes.

Mrs. Joe: They were six, seven and eight. They were in grades one, two and three.

The Chairman: And they are still there?

Mrs. Joe: No, they are not. They moved to a different school this year.

The Chairman: I am sorry; I missed that.

Mrs. Joe: They went back to their parents.

Mr. Spiekermann: I would just like to make a point.

Debbie Joe is the wife of Chief Phillip Joe, from a Squamish band, and Chief Phillip Joe is the chairman of our school board in North Vancouver. We are very proud of that.

• 1900

The Chairman: Okay. We have a relatively mobile society in Canada. How do you feel your students are going to do after a couple of years' experience, if they find themselves . . . You are obviously trying to match a curriculum that will see your students graduating from school, having met the minimum curriculum requirements for movement into a high school—that obviously cannot be achieved over a short-term period. You are going to have kids moving rapidly in some areas which interest them and less rapidly in others. With the kind of mobility we have, how do you feel your children are going to make out when they are pulled out of this system to face a system not geared that way at all, in which the system is the problem as opposed to the help?

Ms Serrano: We feel a child will function better than other kids because he will have a better self-concept and more resources. The material we send with him is sometimes disconcerting to the school which gets him, because we tell the school exactly where this child is. It says: Well, you know, we just wanted you to tell us "in Grade 4" or "in Grade 7".

And we say, no. This is what is happening: This child is doing this, this, this and this in this subject and this, this, this and this in this subject. It is your job to meet those needs. Sometimes there is a bit of stress at the adult level, but not at the child level.

Mr. Spiekermann: We are increasingly getting feedback from schools that the information is extremely useful for programming a child in their school. That is the information we are getting back, that the children are adapting very well to the school. We are following up on that, by writing them to say: Was getting this kind of information useful to you in your program? I have yet to hear negative responses from people.

[Traduction]

Mme Serrano: Nous avons quelques bandes vidéo que nous louons aux districts scolaires qui s'intéressent au programme, ils peuvent donc en faire la demande par écrit.

M. Paproski: Merci.

Le président: Madame Joe, pourriez-vous nous dire quel âge ont vos enfants?

Mme Joe: Les trois qui fréquentaient l'école?

Le président: Oui.

Mme Joe: Ils avaient six, sept et huit ans. Ils étaient en première, deuxième et troisième année.

Le président: Et ils y sont toujours?

Mme Joe: Non, ils ont déménagé dans une autre école cette année.

Le président: Je m'excuse, je n'avais pas bien compris.

Mme Joe: Ils sont retournés avec leurs parents.

M. Spiekermann: J'aimerais dire quelque chose.

Debbie Joe est l'épouse du Chef Phillip Joe, d'une bande Squamish, et le Chef Phillip Joe est le président de notre conseil scolaire à Vancouver Nord. Nous en sommes très fiers.

Le président: Très bien. Nous avons une société relativement mobile au Canada. Comment pensez-vous que vos étudiants vont s'arranger après quelques années d'expérience, s'ils se retrouvent . . . Vous cherchez évidemment à faire en sorte grâce à votre programme d'études, que vos étudiants puissent s'inscrire à l'école secondaire après avoir terminé votre programme; cela ne peut évidemment se faire très rapidement. Certains enfants évolueront rapidement dans certaines disciplines qui les intéressent, et moins rapidement dans d'autres. Compte tenu de notre mobilité, comment pensez-vous que vos enfants s'arrangeront une fois qu'ils seront sortis de ce système et seront intégrés à un système tout à fait différent qui constitue plus un obstacle qu'une aide?

Mme Serrano: Nous pensons que nos enfants fonctionneront mieux que les autres parce qu'ils auront une meilleure connaissance d'eux-mêmes et plus de ressources. Le dossier qui accompagne l'enfant est parfois déconcertant pour l'école qui l'accueille, parce que nous exposons à l'école exactement où l'enfant en est. On nous dit qu'on veut simplement savoir quelle année l'enfant a complétée, la quatrième ou la septième.

Et nous répondons «non». Voici ce qui se produit: l'enfant fait ceci et cela dans cette matière, et ceci et cela dans une autre matière. C'est à vous de répondre à ces besoins. Cela peut parfois entraîner un peu de stress chez l'adulte, mais pas chez l'enfant.

M. Spiekermann: Nous recevons de plus en plus de réactions de la part des écoles qui nous disent que l'information est extrêmement utile pour établir le programme de l'enfant. Selon ce qu'on nous dit, les enfants s'adaptent très bien à l'école. Nous assurons un certain suivi en écrivant aux écoles et en leur demandant si l'information leur a été utile pour leur programme. Je n'ai pas encore reçu de réponse négative.

[Text]

Ms Serrano: A piece we did not share with you regarded what happened to the staffs who took on this program. They were not special teachers, just a regular cross-section who accepted being taken into this program.

What we have seen from them is real commitment and dedication. They feel very strongly about the differences in the children—differences you see just going down the hall. You see stress and anger go out of their bodies. Their faces are really joyful. A part of me wishes we had done videotapes just on body language before and after, because that in itself is very nice.

The Chairman: Thank you very much.

Ms Serrano: Thank you for listening.

The Chairman: I really regret that I must bring it to a close. Unfortunately, we have got a meeting starting again at 7.30 p.m. If I am going to permit my committee members to have even a bite to eat after a long day, I am going to have to call it to a halt now.

Thank you very much to the witnesses who were here; committee members, we are adjourned until tomorrow.

[Translation]

Mme Serrano: Nous ne vous avons pas parlé du personnel qui s'occupe de ce programme. Ce n'étaient pas des enseignants spécialisés, simplement des enseignants qui ont accepté de s'engager dans ce programme.

Ils ont fait preuve d'un grand dévouement. Ils sont très conscients des différences chez les enfants; différences qui se voient bien facilement. On voit le stress et la colère s'échapper du corps des enfants. Leur visage est vraiment épanoui. J'aurais aimé peut-être faire un enregistrement vidéo de l'expression corporelle avant et après, parce que ce sont des signes très révélateurs.

Le président: Merci beaucoup.

Mme Serrano: Merci de votre attention.

Le président: Je regrette vraiment d'avoir à mettre fin à la réunion. Malheureusement, nous avons une autre réunion qui commence à 19h30. Pour que les membres du comité aient la chance de prendre une bouchée après une longue journée de travail, il faut que la réunion se termine maintenant.

Merci beaucoup aux témoins; membres du comité, le Comité s'ajourne jusqu'à demain.

From the International Briefing Associates:

Mr. Michael Miner, President;
Dr. Judith Mastai, Senior Associate;
Mr. Don Winterton, D.W. Winterton Inc.;
Inspector David Athans, Vancouver Police Department.

From the Control Vancouver Island Multicultural Society:

Ms. Wilma Dubé;
Ms. Joanne Blackman.

From the British Columbia Association of Social Workers:

Ms. Merry Wood;
Mr. Chris Walmsley.

From Alternatives to Racism:

Mr. Philip Pinkus.

From the Vancouver Multicultural Society:

Mr. R. Spence;
Mr. Yawar Bukhari;
Mr. Andrew Wlodyka.

From Intercultural Association of Greater Victoria:

Ms. Hilary White, Coordinator.

From the Vancouver School Board Trustees:

Mr. John Allan, Assistant Superintendent and Chairperson,
Race Relations Committee;
Mr. Sam Simijon Fillipoff;
Ms. Marion Dedijer.

From Queen Community School:

Mr. C. Spiekerman;
Mrs. Naomi Serrano, Special Counsellor;
Mrs. Debra Joe;
Mrs. Deanna Mitchel.

De «International Briefing Associates»:

M. Michael Miner, président;
M^{me} Judith Mastai, premier adjoint;
M. Don Winterton, «D.W. Winterton Inc.»;
M. David Athans, inspecteur, Police de Vancouver.

De la «Central Vancouver Island Multicultural Society»:

M^{me} Wilma Dubé;
M^{me} Joanne Blackman.

De la «British Columbia Association of Social Workers»:

M^{me} Merry Wood;
M. Chris Walmsley.

De «Alternatives to Racism»:

M. Philip Pinkus.

De la «Vancouver Multicultural Society»:

M. R. Spence;
M. Yawar Bukhari;
M. Andrew Wlodyka.

De la «Intercultural Association of Greater Victoria»:

M^{me} Hilary White, coordonnateur.

Du «Vancouver School Board Trustees»:

M. John Allan, surintendant adjoint et président, Comité
des relations interraciales;
M. Sam Simijon Fillipoff;
M^{me} Marion Dedijer.

De la «Queen Mary Community School»:

M. C. Spiekerman;
M^{me} Naomi Serrano, conseiller spécial;
M^{me} Debra Joe;
M^{me} Deanna Mitchel.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

*From the Trail and District Multicultural Immigrant
Information and Referral Centre:*

Mrs. Roberta Taylor, Director;
Ms. Jo Wild.

*From the Orientation Adjustment Services for Immigrants
Society:*

Mr. Charles Paris, President;
Ms. Sheila Munnalal, Executive Director;
Mr. Mohinder Grewal, Race Relations and Administrative
Assistant;
Ms. Shashi Assanand, Family and Crisis Worker and
Volunteer Coordinator;
Mrs. Merry Wood, Secretary, Board of Directors;
Mr. Gurdeep Singh Atwal, Community Worker.

From the British Columbia Civil Liberties Association:

Mr. R.A.H. Robson, President;
Ms. Lynda Hird, Staff Coordinator.

From the Surrey Delta Immigrant Services Society:

Ms. Adrienne Montani.

*Du «Trail and District Multicultural Immigrant Information
and Referral Centre»:*

M^{me} Roberta Taylor, directeur;
M^{me} Jo Wild.

*De la «Orientation Adjustment Services for Immigrants
Society»:*

M. Charles Paris, président;
M^{me} Sheila Munnalal, directeur exécutif;
M. Mohinder Grewal, Relations interraciales et adjoint
administratif;
M^{me} Shashi Assanand, coordonnateur, aide familiale et
personne ressource en temps de crise;
M^{me} Merry Wood, secrétaire, Conseil d'administration;
M. Gurdeep Singh Atwal, soutien d'œuvres sociales.

De la «British Columbia Civil Liberties Association»:

M. R.A.H. Robson, président;
M^{me} Lynda Hird, coordonnateur des services du personnel.

De la «Surrey Delta Immigrant Services Society»:

M^{me} Adrienne Montani.

(Continued on the previous page)

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 26

Wednesday, November 2, 1983

Chairman: Bob Daudlin, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 26

Le mercredi 2 novembre 1983

Président: Bob Daudlin, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Participation of Visible Minorities in Canadian Society

*Procès-verbaux et témoignages du
Comité spécial sur la*

Participation des Minorités visibles à la Société canadienne

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
THE PARTICIPATION OF
VISIBLE MINORITIES
IN CANADIAN SOCIETY

Chairman: Bob Daudlin

Vice-Chairman: Gary McCauley

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
PARTICIPATION DES
MINORITÉS VISIBLES A
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Président: Bob Daudlin

Vice-président: Gary McCauley

MEMBERS/MEMBRES

Norm Kelly
Laverne Lewycky
Gus Mitges

Steve Paproski
Michel Veillette—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, NOVEMBER 2, 1983
(50)

[Text]

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Vancouver at 9:08 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, McCauley, Mitges and Paproski.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Research Officer; Saul Arbess, Suzing Hum, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Witnesses: From the South Vancouver Neighbourhood House: Ms. Barbara Downs, Director; Mrs. Merry Wood, Board Liason Ethnic Services and Ms. Maud Dias, Ethnic Worker, Coordinator of Ethnic Services. *From the Canadian Multicultural Council:* Mr. Art Lee. *From MOSAIC:* Dr. Stanley Knight, President and Mrs. Roxana Aune, Bilingual Community Worker. *From the Immigrant Settlement Board:* Dr. Vincent D'Oyley.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*).

Ms. Downs made a statement and, with Ms. Dias and Mrs. Wood, answered questions.

At 9:50 o'clock a.m. the sitting was suspended.

At 10:02 o'clock a.m. the sitting resumed.

Mr. Lee made a statement and answered questions.

Dr. Knight and Mrs. Aune made statements and answered questions.

Dr. D'Oyley made a statement and answered questions.

At 11:50 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 2 NOVEMBRE 1983
(50)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui à Vancouver, à 9h08, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, McCauley, Mitges et Paproski.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Saul Arbess, Suzing Hum, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Témoins: De la «South Vancouver Neighbourhood House»: M^{me} Barbara Downs, directeur; M^{me} Merry Wood, Services de liaisons ethniques, et M^{me} Maud Dias, agent ethnique et coordonnateur des services ethniques. *Du «Canadian Multicultural Council»:* M. Art Lee. *De MOSAIC:* M. Stanley Knight, président, et M^{me} Roxana Aune, travailleur communautaire bilingue. *Du «Immigrant Settlement Board»:* M. Vincent D'Oyley.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*).

M^{me} Downs fait une déclaration et, assistée par M^{me} Dias et M^{me} Wood, répond aux questions.

A 9h50, le Comité suspend ses travaux.

A 10h02, le Comité reprend ses travaux.

M. Lee fait une déclaration et répond aux questions.

M. Knight et M^{me} Aune font des déclarations et répondent aux questions.

M. D'Oyley fait une déclaration et répond aux questions.

A 11h50, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Wednesday, November 2, 1983

• 0910

The Chairman: Good morning, ladies and gentlemen. We resume our last session in Vancouver.

Our first witness this morning is Barbara Downs, Director of the South Vancouver Neighbourhood House Association of Neighbourhood Houses; with her are Maud Dias and Dr. Merry Wood.

We have a copy of your brief which was circulated to my members. I would appreciate your taking us through that with some precision, pointing out to us those areas that you feel are most important, those things that you would like to cover in some depth, and I would appreciate as well your affording us the opportunity for some questions and answers before we conclude.

Ms Downs.

Ms Barbara Downs (Director, South Vancouver Neighbourhood House Association of Neighbourhood Houses): Thank you. What I wanted to do is elaborate a bit more on exactly what South Vancouver Neighbourhood House is. As I have indicated in the brief, it is a non-profit community-based social service organization, which is non-profit, non-sectarian and non-political.

Our funding comes from the United Way, the City of Vancouver, provincial and federal grants, foundations and private donations. We serve a population of approximately 9,000 in the South Vancouver area, of which, I would say 10,000 to 12,000 are part of the visible minority group. This is usually East Indian, Chinese, Vietnamese.

In the last four years we have had one person on staff who has worked with the visible minorities in the South Vancouver area, has developed programs for them and has done a remarkable job.

One of the areas of concern that we have had with this particular position is that there has never been any kind of secure funding for these kinds of activities; that it is dependent on the kinds of recoveries or other moneys that we are able to squeeze from other budgets or within the neighbourhood house itself. So it is very unstable because we are never sure whether there is going to be enough available from practically one month to the next for that kind of position.

I feel organizations like Neighbourhood House and other community-based organizations are in a unique position to provide services and programs to the visible minority groups. Because they are community based and they are mandated to respond to community needs and are not bound to provide service to any one constituent group, they can be as responsive as necessary to any kind of issue that may occur in the community. I think we can point to that in the fact that our ethnic worker has identified certain kinds of programs that

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mercredi 2 novembre 1983

Le président: Bonjour, mesdames et messieurs. Nous commençons notre dernière réunion à Vancouver.

Notre premier témoin ce matin est Barbara Downs, directeur de la *South Vancouver Neighbourhood House Association of Neighbourhood Houses*; et elle est accompagnée de Maud Dias et de Merry Wood.

Une copie de votre mémoire a été distribuée aux membres du Comité. J'aimerais que vous parcouriez votre mémoire en y apportant quelques précisions et en faisant ressortir les questions que vous estimez les plus importantes, les choses que vous aimeriez approfondir, et j'aimerais qu'il reste un peu de temps à la fin pour quelques questions et réponses.

Madame Downs.

Mme Barbara Downs (directrice, South Vancouver Neighbourhood House Association of Neighbourhood Houses): Merci. J'aimerais vous expliquer un peu plus en détail en quoi consiste exactement le *South Vancouver Neighbourhood House Association*. Comme je l'ai mentionné dans le mémoire, nous sommes un organisme communautaire de services sociaux sans but lucratif, non-sectaire et non-politique.

Notre financement provient de Centraide, de la ville de Vancouver, des subventions provinciales et fédérales, de fondations et de dons privés. Nous desservons une population d'environ 9,000 habitants dans la région sud de Vancouver, et je dirais qu'environ 1000 à 1200 appartiennent à des minorités visibles composées habituellement d'Indiens, de Chinois et de Vietnamiens.

Depuis les quatre dernières années, nous avons un employé qui travaille auprès des minorités visibles de la région du sud de Vancouver, qui a élaboré des programmes et qui a fait un travail remarquable.

Ce qui nous inquiète, entre autres choses, c'est que le financement de ce poste particulier n'est jamais assuré; il dépend de ce que nous pouvons récupérer ou de ce que nous pouvons trouver dans d'autres budgets ou au sein même de l'association. La situation est donc très instable, et nous ne savons jamais d'un mois à l'autre s'il y aura suffisamment de fonds pour ce genre de poste.

Je pense que des organismes comme le *Neighbourhood House* et d'autres services communautaires sont dans une situation idéale pour offrir des services et des programmes aux minorités visibles. Comme ils sont des organismes communautaires chargés de répondre aux besoins du milieu, ils ne sont pas tenu d'offrir des services à un groupe en particulier, ils peuvent s'attaquer à n'importe quel problème qui survient dans la collectivité. Par exemple, notre travailleur auprès des groupes ethniques nous a fait état de certains genres de

[Texte]

have been identified by those people: for instance driving classes. People were paying agencies exorbitant amounts of money to study the written information about how to take a driving test exam, and because they could not understand English that well, they might have to repeat that course two or three times. She felt this was really unfair and exploitive and so developed driving study sessions whereby those people can study those kinds of issues and write their exam and eventually get their driving test, at a minimal cost to the participant.

• 0915

I recognize there are several agencies and services and programs that are available to new immigrants, or people that have just recently come to Canada. But after they become settled in Canada, and oftentimes after they become citizens, I feel there is a phase missing. It is what I like to think of as maybe the second phase of becoming a participant in the Canadian society, and that is once they have dealt with all those issues or problems that are inevitable when you are a new immigrant, and they have found employment and have taken advantage of the educational system, to feel really and truly a part of the whole Canadian fabric. And another phase I think they go through is one of participating in community kinds of activities and community programs. I feel there are very, very few agencies or organizations that offer this kind of opportunity, who are prepared to respond to this need and prepared to involve and integrate visible minorities in the kinds of activities they have in their agency.

For instance, a typical day at the neighbourhood house you will see Vietnamese, Chinese, and East Indian people at the English classes, and you will see the children of the students participating in the mums and tots program that we have. We will have a lunch at noon time where we have East Indians volunteering their time to run that program. In the afternoon we might have a preteen club in which several of the people participating are from the visible minorities. So at any one time when you come into the neighbourhood house . . . There is no requirement for participation. You do not even have to be a member of the neighbourhood house, you can walk in that door and you can participate in whatever is happening. It is non-discriminatory. There is no means test in order to come to the neighbourhood house and, as I say, you can walk in there any time and see a variety of people, people from a variety of cultures and ethnic minorities.

I can think of an instance that happened just recently. A woman who had just moved from Alberta came in, and she said: Oh, I have never seen so many East Indians; I am not used to this. She has been coming to the house now about once a week. She has a child. Just last week I saw her sitting down talking to a couple of East Indian people from the English class. So those are the kinds of things that can happen.

When I talk about this second phase, I think part of this second phase is taking a look and hopefully diminishing some

[Traduction]

programmes dont ces gens avaient besoin: par exemple des leçons de conduite automobile. Des sommes exorbitantes étaient versées à des agences pour se préparer à l'examen théorique en vue de l'obtention d'un permis de conduire, et comme ces personnes ne comprenaient pas bien l'anglais, elles étaient obligées de reprendre le cours deux ou trois fois. Cette situation était vraiment injuste et les gens se faisaient exploiter; notre travailleur auprès des groupes ethniques a donc élaboré un programme de cours sur la théorie de la conduite automobile qui permettait à ces minorités de se préparer à l'examen pour ensuite subir le test de la route, sans que cela leur en coûte trop cher.

Je sais qu'il existe plusieurs organismes et services de même que des programmes à l'intention des immigrants ou des nouveaux arrivants au Canada. Mais après qu'ils sont établis au pays, et souvent même après qu'ils sont devenus citoyens canadiens, il y a quelque chose qui manque. C'est ce que j'aime appeler la seconde phase, la phase de participation à la société canadienne: après qu'on a réglé toutes les questions ou tous les problèmes inhérents à l'arrivée dans un nouveau pays, après qu'on a trouvé un emploi et qu'on a profité du système d'éducation, on doit se sentir vraiment membre à part entière de la société canadienne. Il y a une autre étape: celle de la participation aux activités et programmes communautaires. Je pense qu'il y a très peu d'agences ou d'organismes qui offrent cette possibilité, qui sont prêts à répondre à ce besoin et à intégrer et faire participer les minorités visibles à ce genre d'activités.

Par exemple, au cours d'une journée typique à l'Association, vous verrez des Vietnamiens, des Chinois et des Indiens aux leçons d'anglais, vous verrez les enfants des étudiants participer à notre programme destiné aux mères et enfants. Nous offrons le lunch, à l'heure du midi, et ce sont des Indiens bénévoles qui assurent ce programme. Dans l'après-midi, il y a un club destiné aux enfants qui n'ont pas tout à fait atteint l'adolescence, et plusieurs membres appartiennent à des minorités visibles. L'affiliation n'est cependant pas requise; on peut toujours entrer chez nous et participer à toutes nos activités. Il n'y a pas de discrimination. Il n'y a pas d'évaluation du revenu pour voir si vous pouvez entrer, et comme je l'ai dit, il y a toujours une variété de personnes, des gens de diverses cultures et minorités ethniques.

Je me souviens de quelque chose qui est arrivé tout récemment. Une dame qui venait de déménager de l'Alberta est entrée et a dit: Oh! je n'ai jamais vu tant d'Indiens; je ne suis pas habituée à cela. Elle vient à l'association environ une fois par semaine maintenant. Elle a un enfant. La semaine dernière, je l'ai vue discuter avec un couple d'Indiens de l'Est participant aux classes d'anglais. Alors voilà le genre de chose qui peuvent se produire.

Quand je parle de cette seconde phase, je pense que c'est à ce stade-ci qu'il faut chercher à détruire certains préjugés et

[Text]

of the prejudice and discrimination that often exists with the visible minorities. It probably may be an intuitive feeling, but we feel, just by the demonstration of my little story, that if we can get people from ethnic minorities to participate in programs with people from a variety of cultures it is going to diminish the prejudice and discrimination. There is no research on this, I can only state anecdotal incidents to demonstrate that.

I have indicated in my brief some of the problems I see as occurring in the visible minority population, and I have two recommendations I would like to make. One concern we do have is that there seems to be no available resource to women—battered wives, or separated women—from the East Indian community; it is an area that our ethnic worker, Maud Dias, has been very concerned about for the last three years. The ongoing problem is, whose responsibility is it to organize and sponsor that kind of resource and where is the funding going to come from? Recently she had a woman who had been married in India and had been here for six weeks, a well-educated woman; the husband beat her and kicked her out of the house. It is 9 p.m., it is pouring rain and she is standing on the street corner. She does not know what to do. She does not know where to go, she has not had any contact with anybody else. Fortunately, a cab driver came, picked her up, knew where the transition house was, was able to take her there and got in touch with Maud. Maud has started working with her. She has found a home for her and has started her working in a community organization.

• 0920

There are a lot of situations where that kind of thing happens, where the people are out on the street with their families and do not know where to go or what the resources are. So one of my recommendations is to have some kind of group with wide representation—what I would call a consultative kind of group—maybe on a provincial level, maybe sponsored on a federal level, a group that is aware of regional needs, aware of local kinds of needs, that can be sensitive to those kinds of needs and is prepared to make decisions and sponsor resources that will meet the needs of some of those visible minorities—such as, as I say, a transition house. So often what happens is that we come up with the idea, the organization down the street comes up with the idea, another place or person comes up with the idea and then you have three people vying for the same kinds of funds. So some kind of co-ordinative, consultative body is recommended.

The other recommendation I would have would be that there be an endorsement of the need for ethnic workers to be based in community-based organizations, to work from those kinds of organizations' facilities. I stress the need for a community base, because being community-based they can respond to anything that is happening within their community and neighborhood, working with the visible minorities in that particular community and developing strategies that will work towards ameliorating prejudice by developing activities that enable minorities to participate in their community, really to become and feel a part of that Canadian fabric. There should

[Translation]

idées discriminatoires qui accompagnent souvent les minorités visibles. C'est peut-être simplement l'intuition, mais nous estimons que si nous réussissons à faire participer des membres de minorités ethniques à des programmes avec des gens des diverses cultures, cela peut faire diminuer les préjugés et idées discriminatoires. Nous n'avons pas fait de recherche là-dessus, je peux simplement vous raconter des petites histoires pour vous montrer que c'est vrai.

Je vous ai exposé dans mon mémoire certains problèmes particuliers aux minorités visibles, et j'ai deux recommandations à vous faire. Le fait qu'il ne semble pas y avoir de ressource pour les femmes indiennes battues ou séparées nous préoccupe; c'est d'ailleurs une question dont notre travailleuse auprès des groupes ethniques, Maud Dias, s'est beaucoup occupée ces trois dernières années. Le problème constant, c'est d'établir à qui il incombe d'organiser et de parrainer ce genre d'aide et d'où obtenir le financement. Récemment, M^{me} Dias s'est occupée d'une femme bien instruite, qui s'était mariée en Inde et qui était ici depuis six semaines; son mari la battait et l'a mise à la porte. Il était 21 heures, il pleuvait à boire debout et elle se trouvait à un coin de rue. Elle ne savait que faire ni où aller, car elle n'avait pas eu de contact avec qui que ce soit. Heureusement, un chauffeur de taxi la fit monter, et comme il savait où se trouvait la maison de transition, il l'y amena afin qu'elle prenne contact avec Maud. Cette dernière a commencé à travailler avec elle, lui a trouvé un foyer ainsi que du travail au sein d'une organisation communautaire.

Ce genre de choses se produit souvent, j'entends par là que des gens se retrouvent en pleine rue avec leur famille sans savoir où aller ni quelles sont les ressources à leur disposition. L'une de mes recommandations est donc la création d'un groupe consultatif représentant des milieux divers et peut-être du provincial, peut-être du fédéral, enfin un groupe qui soit conscient des besoins régionaux et locaux, qui puisse être sensible aux besoins que je viens de mentionner et capable de prendre des décisions ainsi qu'offrir l'aide nécessaire à certains de ces groupes minoritaires. Comme je l'ai dit, cela peut prendre la forme d'une maison de transition. Ce qui se passe très souvent, c'est que nous songeons à une idée alors qu'une autre organisation fait de même et qu'une troisième ou une autre personne pense à la même chose, ce qui fait donc trois organisations ou personnes rivalisant pour obtenir les mêmes fonds. Il est donc à recommander de mettre sur pied un organisme de coordination et de consultation.

En second lieu, j'aimerais recommander qu'on encourage les travailleurs ethniques à travailler au sein d'organisations communautaires. J'insiste sur le besoin qu'il y a de s'enraciner dans les organisations communautaires car cela permet de réagir à tout ce qui arrive au sein de la collectivité et du quartier. Cela permet également de travailler avec les minorités visibles de la collectivité et d'élaborer des stratégies susceptibles de diminuer les préjugés puisqu'elles permettront aux minorités de participer aux activités de leur collectivité. c'est-à-dire de se sentir partie intégrante de la société canadienne, et en vérité, de l'être. Il devrait y avoir des mécanismes

[Texte]

be mechanisms to promote contact, exposure and an understanding of minority groups and recognition should be given to the development of these positions by providing secure funding.

Gentlemen, I welcome having had the opportunity to speak to you. I realize that this is just a beginning for you—or maybe it is the end of your sessions.

The Chairman: It is the beginning of the end, or the end of the beginning.

Ms Downs: I have great hopes that we will see advancement made in this area. Thank you.

The Chairman: Ms Downs, we have had the OASIS group before us and obviously there has been an overlap, not only in terms of what you do but in terms of personnel, in that I see that Merry Wood is back with us this morning. Where do you see the difference between what OASIS is doing and what your Neighborhood House is doing?

Ms Downs: Merry, do you want to . . . ?

Dr. Merry Wood (Board Liaison, Ethnic Services, South Vancouver Neighbourhood House, Association of Neighbourhood Houses): Perhaps I could answer that, since I represent the overlap. I do sit on the board of South Vancouver Neighbourhood House, just as I sit on the board of OASIS. I do so because I consider these two organizations to be the most significant and influential ones in the area with the Indo-Canadian community.

• 0925

I do not see an overlap for two reasons: First of all, they are geographically separated and draw from different catchment areas, one from Southeast Vancouver and one from South Vancouver, both heavily populated with Indo-Canadians.

Secondly, the Indo-Canadians who come from great distances to OASIS come for either very basic introductory orientation or immediate crisis situations. They often have the opportunity to be introduced to things like medical insurance during the very first week.

South Vancouver Neighbourhood House is a second stepping stone. Barbara brought this out nicely in her presentation. The Indo-Canadians from that area take a next step there. They have already become accustomed to the available services and have dealt with the immediate crises which arise upon arrival. They are generally somewhat more fluent with the available resources.

What they do at South Vancouver House that I consider so exciting is that they begin to feel a part of Canadian society. They are not just getting to know the outline and contents of it, the way to get from A to B, but they are now actually in B. In the Canadian Moms and Pops Program, you can watch their interactions and see that they are part of that group—not

[Traduction]

qui permettent que l'on prenne contact avec les groupes minoritaires, qu'on se renseigne sur eux et qu'on les comprenne, et l'on devrait veiller à ce que de tels mécanismes voient le jour en leur accordant un financement sûr.

Messieurs, il me fait plaisir de vous adresser ces propos. Je me rends compte que ceci n'est qu'un début pour vous, ou peut-être au contraire s'agit-il de la fin de vos séances.

Le président: C'est le commencement de la fin, ou plutôt la fin du commencement.

Mme Downs: J'espère vivement que des progrès seront réalisés dans ce domaine. Merci.

Le président: Madame Downs, le groupe OASIS a témoigné auparavant devant nous, et je crois qu'il y a chevauchement de vos deux organismes, non seulement par rapport à ce que vous faites mais par rapport à vos effectifs car je vois que Merry Wood est encore devant nous ce matin. En conséquence, quelle est la différence entre les activités d'OASIS et celles de votre maison de quartier?

Mme Downs: Merry, voulez-vous . . . ?

Dr Merry Wood (Board Liaison, Ethnic Services, South Vancouver Neighbourhood House, Association of Neighbourhood Houses) (agent de liaison, services ethniques, Maison de quartier de Vancouver-sud, Association des maisons de quartier): Peut-être puis-je répondre à cela étant donné que c'est moi qui semble faire double emploi. Je siège au sein du Conseil de la maison de quartier de Vancouver-sud, comme d'ailleurs au sein du conseil d'OASIS. Si je le fais, c'est parce que je tiens ces deux organismes pour les deux plus significatifs et importants établis dans la région où se trouvent les collectivités indo-canadiennes.

A mon avis, il n'y a pas double emploi et ce, pour deux raisons. D'abord, les deux organismes sont distincts sur le plan géographique et desservent deux régions différentes, l'une dans la région sud-est de Vancouver, et l'autre, dans les quartiers du sud, les deux comptant une forte population indo-canadienne.

En second lieu, les Indo-canadiens venant de très loin à l'organisme OASIS le font soit pour y trouver des services d'orientation fondamentale, soit pour remédier à des situations de crises immédiates. La première semaine, on a souvent le temps de les initier à des choses comme l'assurance-médicale.

La Maison de quartier de Vancouver-sud est une deuxième étape, ce que l'exposé de Barbara a bien mis en lumière. Les Indo-canadiens de ces quartiers y font un autre pas. Ils se sont déjà familiarisés avec les services disponibles et se sont occupés des crises immédiates s'étant posées à leur arrivée. Ils savent donc davantage se débrouiller avec les ressources disponibles.

Ce qui me paraît très stimulant à observer à la Maison de Vancouver-sud, c'est que ces membres de minorités commencent à sentir qu'ils font partie de la société canadienne. Ils ne doivent plus simplement acquérir des connaissances, apprendre comment partir du point A pour aller au point B, ils se trouvent au point B. Le programme *Canadian Moms and Pops*

[Text]

just on the outside wondering how to get into it. I see them on the two bases, one as Indo-Canadians serving Indo-Canadians and introducing them to Canada, and second, as Maud and several Euro-Canadians introducing the clients and mixing them together with the other neighbours of that area.

The Chairman: How many more steps do you deem necessary?

Dr. Wood: There is only a third one, when they are totally fluent with the culture. I am talking about cultural fluency now—when they are acting without any kind of social service, mitigation or go-between and when they are totally at home with going to school, chatting with the parents of their children's friends or going to the school counsellor or the health centre and saying, "Is there such and such available?"—this kind of third stage, when further services are no more necessary than they are for a born and bred Canadian.

The Chairman: But those services are obviously also necessary to the born and bred Canadian. We have that whole substructure and infrastructure of services, the transition house access you talked about. I would have thought that would have been the function of OASIS instead of your organization, because this was an individual who did not know where to turn and did not know where to start. That is what struck me as a substantial overlap.

Dr. Wood: This is part of what I consider to be a function of the geographical proximity. Transition House is a few blocks away from Neighbourhood House, and the Transition House staff is most familiar with Maud. She is more geographically accessible to them. South Vancouver is a pretty wide area.

The Chairman: What geographical distance would it cover?

Dr. Wood: South Vancouver? It is officially defined as being from 41st down to Southeast Marine, a distance of 35 blocks—something like that or more. From west to east, it goes from Main to Boundary, all the way over to Burnaby. It is a very wide precinct for the police, the health department and social services. Social services has five different offices covering South Vancouver. It is a wide area.

Mr. McCauley: Miss Downs, I would like to pursue the question of the disintegration of society in the groups you serve. I find this most interesting that some of the traditional cultures are breaking down here in Canada. Is that right across the board? Do you see it more in one group than another? Does it reflect what is happening in the majority culture in terms of family disintegration, wife battering as well? Is it any worse, any better?

• 0930

Ms Downs: You mean is it any worse in the East Indian population than it is in the or Euro-Canadian population? Maud, can you make any comment about that?

[Translation]

permet d'observer leurs interactions et de voir comme ils font partie du groupe; ils ne se demandent pas comment y participer de l'extérieur. Pour ma part, je vois cela sous deux rapports, le premier, celui d'Indo-canadiens desservant d'autres Indo-canadiens et les initiant au Canada, et le second, celui de Maud et de quelques autres Euro-canadiens présentant leurs clients aux autres voisins du quartier.

Le président: À votre avis, combien d'autres étapes sont nécessaires?

Mme Wood: Il n'y en a qu'une troisième, celle où les nouveaux arrivés connaissent très bien leur nouvelle culture. Je parle ici de familiarisation culturelle, c'est-à-dire du fait qu'ils puissent agir sans intermédiaire, service social ou autre organisme intermédiaire, et qu'ils puissent aller à l'école sans problème, causer avec les parents des amis de leurs enfants ou encore aller voir le conseiller scolaire ou se rendre au service de santé pour demander eux-mêmes si tels et tels services sont disponibles. Lorsqu'ils en sont là, il n'est pas nécessaire de leur venir plus en aide qu'aux Canadiens de naissance.

Le président: Cependant ces services sont également nécessaires pour les Canadiens de naissance. Nous disposons déjà de toute une infrastructure de services comptant, par exemple, la maison de transition dont vous avez parlé. Or, j'aurais cru que c'est OASIS qui aurait assumé cette fonction plutôt que votre organisation étant donné qu'il s'agissait d'une personne ne sachant pas vers qui se tourner, par quoi commencer. C'est ce genre de service-là qui m'a paru faire double emploi.

Mme Wood: Cela fait partie de la proximité géographique. La maison de transition se trouve à quelques coins de rues de la maison de quartier, et le personnel de la maison de transition connaît très bien Maud, qui se trouve être plus près d'eux et plus accessible. La région de Vancouver-sud est assez vaste.

Le président: Elle couvre à peu près quelle distance?

Mme Wood: Vancouver-sud? Officiellement, ces quartiers sont délimités par la 41^{ème} rue descendant jusqu'à *Southeast Marine*, soit une distance de 35 pâtés de maisons, enfin à peu près. De l'ouest à l'est, les limites sont la rue Main jusqu'à la rue Boundary, et ce, jusqu'à Burnaby. Il s'agit donc d'une très vaste région pour la police, les services de santé et sociaux. Pour ce qui est des services sociaux d'ailleurs, ces derniers comptent cinq bureaux différents dans Vancouver-sud. C'est donc très vaste.

M. McCauley: Mademoiselle Downs, j'aimerais poursuivre sur la désintégration de la société parmi les groupes que vous desservez. Il me paraît très intéressant que certaines des cultures traditionnelles se désagrègent ici au Canada. Cela est-il généralisé? Cela est-il plus marqué au sein d'un groupe qu'un autre? Est-ce le résultat de ce qui se passe aussi dans la culture majoritaire, c'est-à-dire la désintégration de la famille et les femmes battues? La situation est-elle pire ou meilleure?

Mme Downs: Vous me demandez si la situation est pire au sein de la population indo-canadienne qu'au sein de la

[Texte]

Ms Maud Dias (Ethnic Worker, South Vancouver Neighbourhood House, Association of Neighbourhood Houses, Co-Ordinator of Ethnic Services): It is more in the East Indian population. I see it because those are the clients that come to us. In other communities, they must be going to their own community centres for that. They consider it a very private and family type of a problem. They do not want to expose it and go to people who do not know their culture, so I mostly get the clientele from the East Indian community.

It is very much so that we have a lot of separated and divorced problem women coming to us. Their problem is dealt with by the immigrant service centre and they go to the Transition House. They still have a long way to go. We fill that gap when they come to us.

Mr. McCauley: What socio-economic group would they represent mostly, or is it right across the board again?

Ms Dias: It is mostly the labour-class people, uneducated, coming mostly from the rural areas.

Mr. McCauley: Do you ascribe this to the culture shock they have in coming to this country?

Ms Dias: It is definitely a culture shock. Also, we do not have the type of services and assistance back home that we get here. They do not know what is happening. When they are battered at home, they are left in the Transition House. They have to know a lot more. They are not accustomed to the type of services offered here. They need to know a lot more. They come from uneducated and unfamiliar backgrounds.

Dr. Wood: If I could add just one thing, the extended family of the woman would serve to protect her in some areas of north India. In eastern India, the village head man and the relatives of the women who have married into the village that she has married into would protect her. In different areas of India, there are different parallel structures, the equivalents to our social services. They are bereft of these protections when they come here and, as Maud says, they do not yet know what the comparable structure is here.

Mr. McCauley: Are you saying it is not necessarily any worse here in Canada than it was back home, but the . . .

Dr. Wood: It is worse because it is unabated, unmitigated. There is no one here to stop it until the woman runs.

Mr. McCauley: Whereas at home there would be.

[Traduction]

population euro-canadienne? Maud, avez-vous quelque chose à dire là-dessus?

Mme Maud Dias (travailleuse ethnique, South Vancouver Neighbourhood House, Association of Neighbourhood Houses, Co-Ordinator of Ethnic Services (Maisons de quartiers de Vancouver-sud, Association des maisons de quartier, coordonnatrice des services ethniques)): Cela est plus marqué au sein de la population indienne. Je le remarque parce que ce sont ces gens-là qui viennent nous voir. Dans les autres collectivités, ils s'adressent probablement à leurs propres centres communautaires dans de telles circonstances. Enfin, les Indiens considèrent que ces problèmes sont strictement privés et se rapportent uniquement à la famille. Ils ne veulent pas en parler au grand jour, ni s'adresser à des gens qui ne connaissent pas leur culture, c'est donc moi qui reçois la clientèle des milieux indo-canadiens.

Il est très vrai que nous faisons affaire avec bon nombre de femmes séparées et divorcées ayant des problèmes. Ce sont les centres de service aux immigrants qui s'occupent d'elles, et elles s'adressent aussi à la maison de transition. Elles ont encore un long chemin à faire, et nous les aidons à accomplir cela.

M. McCauley: Ces problèmes sont-ils généralisés, se retrouvent-ils dans tous les milieux ou sont-ils surtout l'apanage d'un groupe socio-économique précis?

Mme Dias: On les retrouve surtout chez les travailleurs non instruits, qui viennent, pour la plupart, de régions rurales.

M. McCauley: D'après vous, leurs problèmes sont-ils le résultat du choc culturel qu'ils subissent à leur arrivée ici?

Mme Dias: Il est hors de tout doute qu'il s'agit d'un choc culturel. De plus, nous ne disposons pas d'un même service ni de la même aide chez nous que ce à quoi nous avons droit ici. Ces gens ne savent pas ce qui se passe, quand les femmes sont battues à la maison, elles sont laissées à la maison de transition. Or, elles doivent en savoir beaucoup plus. Elles ne sont pas habituées au genre de services disponibles ici. Elles doivent donc se renseigner beaucoup plus car elles viennent de milieux très différents et où les gens ne sont pas instruits.

Mme Wood: J'aimerais ajouter quelque chose. La famille élargie de la femme protège cette dernière, dans certaines régions du nord de l'Inde. Par ailleurs, dans l'est de l'Inde, le chef de village et les femmes qui font partie, par alliance, du même village que la femme connaissant des problèmes la protégeraient aussi. Dans diverses régions de l'Inde, il existe donc des structures parallèles différentes qui correspondent à nos services sociaux. Or, ces femmes sont privées de ces formes de protection lorsqu'elles arrivent ici, et comme le dit Maud, elles ne connaissent pas encore les structures équivalentes.

M. McCauley: Est-ce à dire que la situation n'est pas nécessairement pire au Canada que dans leur pays d'origine, mais que . . .

Mme Wood: Elle est pire parce qu'elle est sans remède, non atténuée par une aide quelconque. Il n'y a personne ici qui y mettra fin avant que la femme ne s'enfuie.

M. McCauley: Alors qu'en Inde, il y aurait quelqu'un.

[Text]

Dr. Wood: Yes. At home she would go straight to her brother, her mother's brother, her uncle.

Mr. McCauley: Yes, but is the incidence of it no worse here, then?

Dr. Wood: Right.

Mr. McCauley: One last question. In the last paragraph of your brief, you make the comment, "What is the limit of community tolerance?". Perhaps that is a question we have to address on a national level. What is the level of community tolerance in Canada? There are people who would advocate the theory that, having opened our doors to immigration as liberally as we have, we have placed an intolerable strain on our society, that we are just not capable of absorbing visible minorities. I am not convinced that is true. I think we are capable. As you say, "I am optimistic that, through understanding we can become a more tolerant nation." So am I and so is this committee. But I think it is going to be a difficult chore to create a new vision of Canada. I think that is what we are about in this committee, a new vision of Canada that can incorporate, without seeing it as an intolerable strain, the immigrants and the visible minorities we have in this country.

How do you feel about that from your perspective here in Vancouver?

• 0935

Ms Downs: The reason I made that comment was in part the woman who came in and said she was not used to so many East Indians. What I see—and it is a general tone across the whole country—is that people are becoming a lot more conservative and a lot more intolerant than I think they were 10 or 15 years ago. I think it is definitely a function of the economic times.

As people involved in visible minorities and multiculturalism, I think we have to be aware of that and sensitive to that. It does not necessarily mean we go along with that conservative leaning, but that maybe more information and education is required along with that conservative inclination to understand what we are about as a country and what it means to have immigrants and other cultural groups as part of Canada. People start to become very insular and are not prepared to open themselves, and then that is when you run into the kinds of problems and prejudices, as I said in my brief: Why do we let in so many foreigners to take our jobs? I have heard that.

Mr. McCauley: Are you optimistic?

Ms Downs: Yes, I am, because when I work at the Neighbourhood House I see those kinds of things happening. On the street and when I am in restaurants or stores, it does not happen. When I am at the Neighbourhood House, it does. We have a whole gamut of people. The people who come to us do tend to be from the lower-income bracket—I will say that—but then a lot of times they tend to be more conservative, too,

[Translation]

Mme Wood: Oui. Dans son pays, elle irait directement voir son frère ou le frère de sa mère, c'est-à-dire son oncle.

M. McCauley: Oui, mais ses problèmes sont-ils pires ici?

Mme Wood: Oui.

M. McCauley: Une dernière question. Le dernier paragraphe de votre mémoire demande quelles sont les limites de la tolérance communautaire. C'est une question qu'il faudra peut-être poser à l'échelle nationale. En effet, quel est le niveau de tolérance communautaire au Canada? Il y en a qui maintiennent qu'étant donné que nous avons ouvert nos portes aussi largement à l'immigration, nous avons entraîné des tensions intolérables au sein de notre société car nous ne sommes tout simplement pas capables d'absorber les minorités visibles. Je ne suis pas convaincu de cela pour ma part, et je crois que nous sommes capables d'absorber ces groupes. Je reprends les paroles où vous affirmez être optimiste et croire que grâce à une meilleure compréhension, nous sommes capables de devenir un pays plus tolérant. C'est aussi mon avis ainsi que celui du Comité. Toutefois, je crois qu'il sera difficile de créer une nouvelle vision du Canada. Je crois d'ailleurs que c'est ce à quoi nous travaillons au sein de notre Comité, c'est-à-dire à l'élaboration d'une nouvelle vision du Canada pouvant englober, sans que cela n'entraîne des tensions intolérables, les immigrants et nos minorités visibles.

Que pensez-vous de tout cela de votre perspective à Vancouver?

Mme Downs: Si j'ai fait cette remarque, c'est en partie à cause d'une femme qui entra chez nous et dit qu'elle n'avait pas l'habitude de voir autant d'Indiens. Ce que j'observe, et cela partout au pays, c'est que les gens sont en train de devenir beaucoup plus conservateurs et beaucoup plus intolérants qu'ils ne l'étaient il y a 10 ou 15 ans. Je crois que cela est certainement fonction de notre situation économique.

Au fur et à mesure que les gens s'occupent des minorités visibles et du multiculturalisme, il faut qu'ils soient sensibilisés à cela. Nous ne sommes pas d'accord avec ces tendances conservatrices, mais il est peut-être nécessaire de renseigner davantage les gens ainsi que de les éduquer afin que nous comprenions ce qu'est notre pays, et ce que cela signifie de compter des immigrants et d'autres groupes culturels parmi nous. Les gens commencent à être très insulaires et ils ne sont pas prêts à s'ouvrir, et ensuite on commence à se heurter aux problèmes et à des préjugés puis on commence à se demander pourquoi on laisse tant d'étrangers prendre nos emplois. J'ai d'ailleurs entendu cela.

M. McCauley: Êtes-vous optimiste?

Mme Downs: Oui, je le suis, parce que lorsque je travaille à la maison de quartier, j'observe ce genre de choses. Dans la rue, cependant, et lorsque je suis dans les restaurants, cela ne se produit pas, contrairement à ce qui se passe à la maison de Quartier. Nous y recevons des gens très divers. Les gens qui viennent nous voir ont tendance à venir des couches les moins riches de la société, et souvent ils ont tendance à être plus

[Texte]

and I have seen them make some statements . . . They are not prejudicial statements necessarily, but at the same time, I see them interacting with people from all minorities.

So I know something is happening, at least at our Neighbourhood House level. Now, if you could spread your tentacles, that would be marvellous.

Mr. McCauley: Thank you.

Mr. Paproski: I just have a short question.

The Chairman: Mr. Paproski.

Mr. Paproski: I would like to know a little more about where you obtain your finances. What is your budget for a year?

Ms Downs: Our total budget is over \$1 million; it is about \$1.3 million, of which \$40,000 comes from United Way and \$40,000 from the City of Vancouver. About \$900,000 of that comes from the provincial government, and that is to fund specific projects we have working out of the Neighbourhood House. We have a lot of activities at the Neighbourhood House. We have homemaking, for instance, a program for seniors and a program for teens.

Mr. Paproski: So this is only part of your operation.

Ms Downs: This is only part of our operation, yes. We also get some federal funding through CCDP or CSP or . . . I do not know, they have changed them now. I mentioned initially that we do not have any . . . funding for the person who works with the ethnic community. Because we sponsor some of those programs, we are able to charge a certain amount for administrative costs, which are recovery funds which can go to funding positions such as the ethnic worker.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Mr. Mitges.

Mr. Mitges: I am interested in the transition houses. How are they funded? Is it provincial funds?

Dr. Wood: They are no more.

Mr. Mitges: Oh, there are no more here at all?

Dr. Wood: There was only one, and it is on the list to be cut by the provincial government.

Mr. Mitges: I see. That is too bad.

Dr. Wood: Now, where any of these women will go, visible or invisible, I do not know.

Mr. Mitges: That is too bad.

Dr. Wood: On March 31, they are gone.

Mr. Mitges: Okay. Thank you.

[Traduction]

conservateurs ainsi qu'à affirmer certaines choses . . . ce ne sont pas nécessairement des préjugés, mais en même temps, je vois la façon dont ils se comportent avec tous les groupes minoritaires.

Quelque chose se passe donc, tout au moins, dans notre maison de Quartier. Si l'on pouvait étendre cette action, cela serait merveilleux.

M. McCauley: Merci.

M. Paproski: Je n'ai qu'une brève question à poser.

Le président: Monsieur Paproski.

M. Paproski: J'aimerais en savoir un peu plus long sur votre mode de financement. Quel est votre budget annuel?

Mme Downs: Notre budget total dépasse le million; il s'établit à environ 1.3 million de dollars, dont 40,000 dollars provient de Centraide et 40,000 dollars de la ville de Vancouver. À cela s'ajoute 900,000 dollars contribué par le gouvernement provincial au titre du financement de projets déterminés administrés à la maison de Quartier. Cette maison est d'ailleurs la source de bon nombre d'activités. Ainsi par exemple, il y a un programme d'entretien ménager à l'intention des personnes âgées ainsi qu'un programme pour adolescents.

M. Paproski: Donc ce dont vous venez de parler ne constitue qu'une partie de vos activités.

Mme Downs: Oui, ce n'est qu'une partie de nos activités. Nous recevons également des crédits fédéraux par le truchement du PCDC ou encore du PSC ou . . . je ne sais pas, ces organismes ont changé depuis J'ai dit plus tôt que nous ne recevons pas d'argent à des fins de rémunération des personnes travaillant au sein des collectivités ethniques. Toutefois, le fait que nous parrainions certains de ces programmes nous permet d'obtenir certaines sommes au titre de coûts administratifs, que nous employons ensuite pour ouvrir des postes comme ceux de travailleurs ethniques.

M. Paproski: Merci.

Le président: Monsieur Mitges.

M. Mitges: Au sujet des maisons de transition, je suis curieux de savoir comment elles sont financées? Recevez-vous de l'argent du provincial?

Mme Wood: Plus maintenant.

M. Mitges: Oh, vous n'en recevez plus du tout à ce titre?

Mme Wood: Il n'y en avait qu'une qui recevait de l'argent du provincial, et elle figure sur la liste des services à couper par l'administration provinciale.

M. Mitges: Je vois. C'est dommage.

Mme Wood: J'ignore maintenant où iront ces femmes, qu'elles soient de groupes visibles ou invisibles.

M. Mitges: C'est dommage.

Mme Wood: Le 31 mars, les crédits disparaîtront.

M. Mitges: C'est bien, je vous remercie.

[Text]

The Chairman: Thank you to the three of you for the brief and for the questions and answers.

• 0940

• 1003

The Chairman: Order, please.

For purposes of the record I suppose I should say "Good morning, Mr. Lee", but you will excuse me if I refer to our witness as Art. He is not unfamiliar to any of my colleagues at table.

We have received and I caused to be distributed the copy of the brief that you would want us to take a look at. I wonder if I could ask you at this point, given the length of the brief, to highlight it for us, take a look at the areas you want to bring to our attention specifically, and then to permit us some questions and answers.

Mr. Art Lee (Canadian Multiculturalism Council): Thank you very much, Mr. Chairman.

As you have indicated, it is nice to see many, many friends here in this great city of Vancouver where it never rains, and it is nice to see that Vancouver this year, with all due deference to my good friend Steve Paproski, may be going to the Grey Cup finally.

Anyway, Mr. Chairman, I think I would like personally to thank the committee, the government and particularly Mr. David Collenette's predecessor, Jim Fleming, for creating and organizing this committee and allowing people to address an issue which I think is very, very important to deal with, the issue of racial tensions and the racial problems throughout Canada.

Mr. Chairman, I do not think it is really my intention here to outline a history or examples of very serious problems and the extent of those problems. Some of them are very serious, and I am sure you have heard them throughout your travels across Canada. I think one only has to pick up the newspaper from day to day to determine that we do have very definitely a problem here in Canada.

This particular council I think has recognized that being a problem; and, as a matter of fact, during the year 1981-82 the Canadian Multicultural Council designated one of its subcommittees, which looked exclusively at the situation of racism in Canada, and the committee's personnel findings were a sad commentary on the Canadian's acceptance of the principle of equality. But, as I have indicated, Mr. Chairman, we are not necessarily here in this brief to go through a whole litany of racial practices. I think these are well known to you. Rather, I think what we are going to attempt to do is to highlight some of our past deliberations, discussions, recommendations to government. We would like to report to you what we feel are

[Translation]

Le président: Nous vous remercions toutes les trois de nous avoir présenté votre mémoire ainsi que d'avoir répondu à nos questions.

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît.

Je devrais peut-être dire «bonjour monsieur Lee», mais je me contenterai de vous appeler Art, mes collègues et moi-même vous connaissant bien.

Nous avons reçu votre mémoire, et je l'ai fait distribuer. Étant donné sa longueur, pouvez-vous nous en donner les points saillants, vous arrêter aux questions auxquelles vous voulez que nous nous arrêtions de façon particulière, après quoi nous permettre de vous poser quelques questions.

M. Art Lee (Conseil canadien du multiculturalisme): Merci beaucoup monsieur le président.

Ainsi que vos propos l'ont laissé entendre, il est très agréable de voir autant d'amis ici, dans cette grande ville de Vancouver où il ne pleut jamais, et il est également agréable de voir que, malgré tout le respect que je dois à mon bon ami M. Paproski, cette année, Vancouver se rendra peut-être enfin à la Coupe Grey.

Quoi qu'il en soit, monsieur le président, je tiens à remercier personnellement le Comité, le gouvernement et particulièrement le prédécesseur de M. David Collenette, c'est-à-dire M. Jim Fleming, d'avoir mis sur pied ce comité et partant d'avoir permis aux gens de s'exprimer sur un sujet qui me paraît très important, à savoir les tensions raciales et les problèmes raciaux au Canada.

Monsieur le président, je n'ai pas l'intention de vous tracer un portrait de l'évolution historique de la question, ni de vous citer des exemples de problèmes très sérieux, ni encore de vous faire part de l'étendue de ces problèmes. Certains d'entre eux sont très graves, il est vrai, et vous en avez certainement entendu parler à l'occasion de vos voyages au Canada. D'ailleurs, on n'a qu'à lire le journal d'un jour à l'autre pour se rendre compte qu'il existe très certainement un problème de ce genre au Canada.

Notre conseil a reconnu l'existence d'un tel problème, et de fait, au cours de l'année 1981-1982, le Conseil canadien du multiculturalisme a mis sur pied un sous-comité chargé d'étudier exclusivement le racisme au Canada, et les conclusions de ce comité malheureusement portaient un dur coup à la notion de l'acceptation du principe de l'égalité de la part des Canadiens. Toutefois, comme je l'ai dit, monsieur le président, nous n'allons pas nécessairement vous citer toute une litany d'incidents ou de pratiques discriminatoires. Je crois que vous êtes probablement très au courant de cela. Nous allons donc plutôt vous entretenir de certaines de nos discussions passées ainsi que des recommandations que nous avons présentées au

[Texte]

some of the positive things governments, in general—whether they be federal, provincial or municipal—and private institutions could undertake to help alleviate the situation and hopefully end the problems of racial tensions.

• 1005

Mr. Chairman, I do not think it will be necessary for me to reiterate to members of the committee the purpose or the scopes or the aims of the policy on multiculturalism. One of the members of the committee used to be a minister of that portfolio.

Mr. Paproski: You can name the member.

Mr. Lee: Yes, Mr. Steve Paproski.

I think I just want to underscore that the hallmark of the policy is really the issue of trying to achieve cultural diversity and racial equality. I really think those are the goals and the objectives of this particular committee.

With respect to the Canadian Multiculturalism Council, since 1973 it has dealt with that issue, and also the issues of heritage languages and performing arts in a multicultural mosaic. But within about the past three years we have concentrated on the issue of race relations. It is through the council's discussions with ethnocultural groups, people in the media, people in law, law enforcement courts, police, probation officers... We have had meetings with members of school boards, we have had meetings with members of city council and we have come to some sort of idea or a consensus as to how we think some of these problems can be alleviated and resolved.

For example, we have had a series of discussions with the people of the Canadian Broadcasting Corporation, the CRTC and the CTV network, and out of those discussions there was a national conference held on visible minorities and the media. The conference was held in 1982 and that was the first time in which people at the policy decision-making level, the programming level of major media in our country, were brought together with various members of ethnocultural groups to discuss their perceptions and their problems. First of all, the issues have to be identified. Hopefully they will come to some degree of sensitivity and also resolve some of the issues.

There was a conference which was held here in Vancouver, also in 1982, which was a conference on race relations and the law. Again, that dealt primarily with people they conveniently coined "the visible minorities". We dealt with areas of the law and how they affect race relations. Among other things, we specifically looked at the Criminal Code, the hate literature sections; we looked at practices of sentencing. There were representatives from the police force; there were also representatives from probationary services and Crown counsel offices. So we dealt with that particular issue at that particular conference.

As a result of that we have had a series of discussions with the federal Minister of Justice with respect to the hate

[Traduction]

gouvernement. Nous aimerions vous dire quelles mesures, d'après nous, les gouvernements fédéral, provinciaux ou municipaux ainsi que les établissements privés pourraient prendre afin de contribuer à l'amélioration de la situation et mettre fin aux problèmes nés des tensions raciales.

Monsieur le président, je ne pense pas qu'il soit nécessaire de répéter aux membres du Comité le but et la portée des objectifs de la politique du multiculturalisme. Un des membres du Comité, du reste, a déjà eu ce portefeuille.

M. Paproski: Vous pouvez le nommer.

M. Lee: En effet, c'est M. Steve Paproski.

Je tiens à signaler que l'essentiel de la politique est à vrai dire d'essayer de réaliser la diversité culturelle et l'égalité raciale. Je pense que ce sont là les buts et les objectifs de votre Comité.

Quant au Conseil canadien du multiculturalisme, il s'occupe de cette question depuis 1973 de même que de la question des langues traditionnelles et des arts de la scène dans la mosaïque multiculturelle. Depuis trois ans environ, nous avons mis l'accent sur la question des relations inter-raciales. Les membres du conseil se sont entretenus avec des représentants des groupes ethno-culturels, des gens des media, des juristes, des représentants des tribunaux d'application de la loi, des forces de l'ordre, des agents de libération conditionnelle... Nous avons rencontré les membres des conseils scolaires, des conseils municipaux et nous avons recueilli toutes sortes d'opinions, à vrai dire un consensus s'est dégagé sur la façon dont nous estimons que ces problèmes pourraient être atténués et résolus.

Par exemple, nous nous sommes entretenus avec des gens de Radio-Canada, du CRTC et du réseau CTV. Suite à ces entretiens, on a organisé un congrès national sur les minorités visibles et les media. Le congrès a eu lieu en 1982 et c'est la première fois que des gestionnaires et des programmeurs des grands media nationaux rencontraient des membres des groupes ethnoculturels pour discuter de leurs attitudes et de leurs problèmes. Tout d'abord, nous avons cerné les problèmes. Nous espérons pouvoir sensibiliser les gens et amener ainsi une solution aux problèmes.

Il y a eu un congrès à Vancouver, en 1982 également, sur les relations inter-raciales et la loi. Une fois de plus, il s'agissait essentiellement de gens que l'on a étiquetés «les minorités visibles». Nous avons parlé des dispositions législatives qui ont trait aux relations inter-raciales. Nous avons parlé notamment du Code criminel, des articles concernant la littérature haineuse. Nous nous sommes penchés sur les sentences. Il y a avait des représentants des forces de l'ordre, du service de libération conditionnelle et des procureurs de la Couronne. Ce congrès portait essentiellement sur cet aspect-là.

Par la suite, il s'est amorcé une série de discussions avec le ministère de la Justice au sujet des articles concernant la

[Text]

literature sections. At the last annual meeting of the Canadian Multiculturalism Council in June of 1983, in the City of Vancouver, the Minister of Justice indicated that he was very actively considering making changes and amendments to those particular sections in the Code. Nothing as yet has been forthcoming, although we are fairly confident that those changes will come through.

There was another area discussed as a result of the conference that we had with respect to race relations and the law. There were a number of people from the police forces... I think yesterday afternoon I caught part of the brief that was presented by people from the police force. This is with respect to the sensitivity or the training of multiculturalism with the assistance of the Canadian Federation of Police Chiefs that is being funded by the Multiculturalism Directorate.

• 1010

The other area in which I think we have seen some positive change is the area of the federal government's guideline with respect to eliminating racial stereotyping in advertising. We certainly recommend that other levels of government, and particularly the private sector, should examine those rules and guidelines and should go ahead and adopt them because I think that will help to alleviate a lot of the problems.

The other area: there certainly has been a lot of activity at the provincial level. In the Province of Alberta they have funded a very substantial program of about \$540,000 where the Human Rights Commission of Alberta is undertaking a multi-media campaign aimed at preventing children from growing up with racial prejudice. I think this has been a very excellent concept, a very excellent proposal. Other provinces... for example, the Province of Saskatchewan has in fact entrenched in legislation a multicultural act which specifically outlines in legislation what they were trying to achieve. The Province of Ontario, for example, has gone ahead and has invoked very stringent measures, particularly with respect to the prosecution of the hate literature section, which I referred to previously, of the Criminal Code.

There is a lot to be done yet, though, Mr. Chairman and members of the committee, and I think this is what we are trying to do.

We have outlined some of our recommendations under six headings here. They are not weighted; they are not in any particular order. Mr. Chairman, if I would be permitted, I will just briefly go through and highlight some of these recommendations.

With respect to legislation, on page 4 of the brief we are talking about substantial amendments to the Criminal Code with respect to the hate literature section. Part of that section says that you must be able to establish that it is wilful. Well, in any criminal legislation you must prove intent, but there is that concept by adding the word "wilful" that there is in effect a double standard. In other words, you have to prove that the person perpetrating the hate literature not only intended to do it but also did it wilfully. So we find that the standard in that

[Translation]

littérature haineuse. À la dernière réunion annuelle du Conseil canadien du multiculturalisme, en juin 1983, à Vancouver, le ministre de la Justice a déclaré qu'il envisageait sérieusement de modifier ces articles du Code criminel. Rien n'a encore été annoncé mais nous sommes confiants qu'il y aura des modifications.

Il y a eu d'autres discussions qui ont découlé du congrès sur les relations inter-rationnelles et la loi. Certains représentants des forces de l'ordre... J'ai pu jeter un coup d'oeil sur une partie du mémoire présenté par les représentants de la police hier après-midi. Il s'agit de la sensibilisation et de la formation en matière de multiculturalisme que l'on offre avec l'aide de la Fédération canadienne des chefs de police, avec un budget de la Direction du multiculturalisme.

Il y a un autre domaine où nous avons constaté des modifications positives: il s'agit des directives du gouvernement fédéral concernant l'élimination des stéréotypes raciaux dans la publicité. Nous exhortons les autres paliers de gouvernement, et notamment le secteur privé, à étudier ces règles et directives et à les adopter car je pense que cela permettra d'atténuer les problèmes.

Par ailleurs, il y a eu plusieurs mesures prises à l'échelon provincial. En Alberta, on a lancé un programme assez important, d'environ 540,000 dollars, pour permettre à la Commission des droits de la personne de l'Alberta de mener une campagne multi-média visant à empêcher que les enfants grandissent en acquérant des préjugés raciaux. Je pense que la notion est très bonne et que la proposition est excellente. D'autres provinces... par exemple, la province de Saskatchewan a enchaîné dans sa législation une loi sur le multiculturalisme qui libelle sous forme de dispositions législatives les mesures que l'on essaie de prendre là-bas. L'Ontario, par exemple, a réclamé des mesures très sévères, concernant particulièrement les poursuites intentées en vertu de l'article du code criminel concernant la littérature haineuse, dont je parlais plus tôt.

On a donc beaucoup accompli jusqu'à présent, monsieur le président, monsieur les membres du Comité, et je pense que nous oeuvrons dans le même sens.

Nous avons regroupé nos recommandations sous six rubriques. Elles ne sont pas présentées dans un ordre précis et elles ne sont pas pondérées. Avec votre permission, monsieur le président, je vais développer un peu ces recommandations.

Pour ce qui est de la législation, à la page 4 du mémoire, nous parlons de modifications importantes au Code criminel, pour ce qui est de l'article concernant la littérature haineuse. Une partie de cet article dispose qu'on doit pouvoir établir que cette littérature est diffusée à dessein. Eh bien, toute disposition législative pénale exige qu'on prouve l'intention, mais ici, le fait qu'on ajoute le mot «à dessein», porte à croire qu'il y a deux poids et deux mesures. En d'autres termes, il faut prouver qu'une personne qui diffuse de la littérature haineuse avait non seulement l'intention de le faire, mais l'a fait à dessein. Les

[Texte]

instance would be too high... much higher than what is normally required in a Criminal Code prosecution.

The other area that we have recommended is the removal of the government fiat. In other words, here in the Province of British Columbia there was quite a consternation that the provincial Attorneys General really in effect had the discretion whether or not to allow a prosecution under those particular sections. We feel that it should be no more and no less than any other Criminal Code offence. It really should be left to the Crown counsel to determine whether or not there was sufficient evidence there to proceed with respect to a charge.

The other area that we have recommended is in the area of sentencing. There have been some decisions in the Ontario courts by saying that if an offence—let us say racially motivated, say an assault charge or a trespass charge or malicious trespass... that the accused, if found guilty, should be given an additional one-year term sentence if that particular offence is found to be racially motivated.

• 1015

The other area we found—and this came up quite abundantly through our discussions at the conference—was that of youth offenders, in the sense that most of the offences that have occurred, which usually involve vandalism, occur because of young people. We are recommending that—if that is found to be true and if these people are found guilty, and it would probably help to ameliorate this—these people, in a sense, be sentenced to give community service, which is being done now, with a particular group. If a young offender were to desecrate, say, a temple within the Sikh community, that particular young person would then have to do some community service within that community. Probably through the process that person would find out much more about that particular community and get rid of a lot of misunderstandings. I think it would be very useful.

The other area we strongly recommend is that of affirmative action. We are not talking in terms of quotas, but of affirmative action in the sense that public employers, in particular the federal government, would go out of their way to encourage people of visible minorities or different ethnocultural backgrounds to be employed throughout the civil service. We, as a committee, recommend that ethnocultural and visible minorities be designated as a target group for affirmative action and equal opportunities programs within the public service sector. I believe a brief has been presented to you by the Canadian Civil Liberties Association, which went through a statistical analysis. We highly endorse that kind of presentation to give you an idea of what we are trying to deal with here. Assuming that the government does designate certain cultural and visible minorities as target groups, I think there has to be a great amount of interaction amongst the particular target groups to explain the rationale for it and how to utilize that program.

[Traduction]

normes sont donc trop exigeantes dans ce cas, beaucoup plus exigeantes que dans le cas de poursuites aux termes d'autres dispositions du Code criminel.

Nous faisons des recommandations pour qu'on retire aux gouvernements la latitude dont ils disposent actuellement. En d'autres termes, les habitants de Colombie-Britannique ont appris avec consternation que les procureurs généraux provinciaux pouvaient, à leur discrétion, déterminer, s'il y aura des poursuites en vertu de ces articles en particulier. Nous pensons qu'ils ne devraient pas en avoir davantage que dans le cas des autres articles du Code criminel. On ne devrait pas laisser aux procureurs de la Couronne le soin de déterminer s'il y a ou non preuves suffisantes pour tenter des poursuites dans le cas d'une plainte.

Nous faisons des recommandations du côté des sentences. Les tribunaux ontariens ont rendu des ordonnances portant que, dans le cas de crimes à motifs raciaux, par exemple voie de fait ou violation de la propriété, on imposerait à l'accusé, s'il était trouvé coupable, une peine à laquelle s'ajouterait une année supplémentaire.

D'autre part, et cela s'est manifesté abondamment au cours de nos discussions au congrès, nous avons constaté que les jeunes étaient en général les coupables dans le cas de la plupart des crimes de vandalisme par exemple. Nous recommandons que, quand un jeune est trouvé coupable, on lui impose des peines de service communautaire, afin peut-être d'aider à résoudre le problème; on procède d'ailleurs ainsi actuellement du reste. Si un jeune délinquant profanait un temple Sikh, cette personne aurait pour peine de faire du service communautaire au sein de la collectivité Sikh. C'est ainsi qu'elle pourrait peut-être apprendre à connaître cette communauté et à se débarrasser de ses conceptions erronées. Ce serait peut-être utile.

Nous sommes également partisans de l'action positive. Il ne s'agit pas de quota mais d'une action positive qui ferait que les employés du secteur public, du gouvernement fédéral en particulier, feraient l'impossible pour encourager les membres des minorités visibles ou d'appartenance ethno-culturelle diverse à faire partie de la fonction publique. A titre de comité, nous recommandons que les minorités ethno-culturelles et visibles soient désignées comme groupe cible pour les programmes d'action positive et d'égalité des chances dans le secteur public. Je pense que l'association canadienne des libertés civiles vous a présenté un mémoire qui fait état de données statistiques. Nous sommes tout à fait en faveur de ce genre de données afin que vous ayez une idée de ce que nous essayons de faire ici. Si le gouvernement désigne certaines minorités culturelles et visibles comme groupes cible, il y aura certainement une interaction très nourrie au sein de ces groupes en particulier pour expliquer le fondement de la mesure et la façon d'utiliser le programme.

[Text]

At the same time, I think you have to sensitize those public servants who are, in a sense, in the mainstream now, as to sensitivity and the reason why we need to have more people of visible ethnic minorities within the civil service. We see a lot of that happening now, but often one finds, I am sure—and you have probably heard them . . . complaints from people using government services. I can remember reading reports in the paper about black people entering the Toronto airport complaining that they were being discriminated against, saying that if you were a Caucasian you were automatically put through the Customs, but if you were black, they automatically started checking you. We had a number of complaints here from members of our own Canadian-Chinese community coming through, say, the Vancouver International Airport. There are similar ones, to a certain extent, concerning people who are dealt with in the various Immigration offices. But I am happy to report, from the practices I have seen, that quite a number of people of the visible minorities are being employed in both fields—Customs and Immigration.

The other thing we finally recommend is probably more in the political field, but certainly I think the committee can undertake it, and that is to recommend to the government that more people be appointed to, in particular, the areas dealing with culture, but not only that, that they be appointed in terms of the other principle I was talking about, that of equality, to various government boards, the CBC, the CRTC, the National Film Board. Very highly illustrative of the reason for this, I think, was the government's Applebaum-Hébert committee. They came out with a very small section in their particular report in which they talked about other, peculiar and sort of distinct cultures here within Canada. In our opinion, that committee did not have sufficient representation from the various multicultural committees throughout Canada.

The third area we generally like to talk about is that of the Human Rights Commissions—certainly with respect to the legislation that, for example, is now before the Province of British Columbia, where really, in effect, the Human Rights Commission is being emasculated, and more so because we now have a Charter of Rights. We certainly recommend that there be one Human Rights Commission, which would have jurisdiction all across Canada.

• 1020

It is a very difficult thing to try to explain to somebody that, if you are employed in the aeronautics field and you are discriminated against, you go in front of the federal Canadian Human Rights Commission, but if you happen to be working, say, for a local factory or garment industry, your complaints lie with the provincial human rights commission. It is very difficult to explain, primarily, to people of this confusion, so we certainly recommend . . . It is a very difficult thing, but we wish the committee could undertake that, to recommend that there be one human rights commission and also that the number of human rights officers be increased, and that there be more information about the access of utilization of human rights commissions.

[Translation]

Par la même occasion, il faut sensibiliser les fonctionnaires publics qui sont actuellement dans le grand courant de l'activité afin qu'ils comprennent pourquoi nous avons besoin de plus de représentants des minorités ethniques visibles dans la Fonction publique. On fait beaucoup de choses actuellement mais très souvent, et je suis sûr que ce n'est pas nouveau pour vous, on entend des plaintes de la part des clients des services gouvernementaux. Je me souviens avoir lu des comptes rendus dans le journal sur les Noirs qui arrivaient à l'aéroport de Toronto et qui se plaignaient de discrimination, car ceux qui étaient Caucasiens passaient directement aux douanes alors que les Noirs étaient systématiquement fouillés. Nous avons reçu des plaintes des membres appartenant à la collectivité sino-canadienne au sujet de l'aéroport international de Vancouver. Jusqu'à un certain point, nous entendons des plaintes semblables de la part de gens qui ont eu affaires au bureau d'Immigration. Je suis ravi de pouvoir vous dire que j'ai pu constater que beaucoup de représentants des minorités visibles étaient employés dans le domaine des douanes et de l'immigration.

L'autre recommandation est plutôt d'ordre politique mais je suis sûr que le Comité pourra s'en charger. Nous recommandons que le gouvernement nomme plus de représentants des minorités visibles dans les secteurs culturels. Qu'il ne se contente pas de faire cela mais qu'il les nomme au nom du principe de l'égalité, dont je parlais il y a un instant. Il s'agirait de nommer des gens aux diverses commissions gouvernementales, à Radio-Canada, au CRTC et à l'Office national du film. Pour illustrer cela, on n'a qu'à se rappeler le Comité gouvernemental Applebaum-Hébert. Une petite rubrique dans le rapport du Comité portait sur les cultures distinctes, particulières, les autres cultures au Canada. À notre avis, il n'y avait pas assez de représentants de divers comités multiculturels canadiens au sein de ce Comité-là.

Il y a un troisième domaine dont nous aimons beaucoup parler et c'est celui des commissions des droits de la personne. Étant donné les mesures législatives qui sont actuellement à l'étude en Colombie-Britannique, nous risquons de nous retrouver avec une commission des droits de la personne émasculée d'autant plus que nous pouvons compter sur la Charte des droits désormais. Nous recommandons qu'il y ait une commission des droits de la personne dont les compétences s'étendraient à tout le Canada.

Il est très difficile d'expliquer à quelqu'un que s'il est employé dans le domaine de l'aéronautique, et s'il est victime de discrimination, il doit saisir la Commission canadienne fédérale des droits de la personne de son cas, mais si d'autre part, il travaille dans une manufacture locale ou dans l'industrie du vêtement, c'est la Commission provinciale des droits de la personne qui doit entendre son cas. Voilà pourquoi nous recommandons . . . Nous savons que c'est une chose difficile mais nous espérons que le Comité recommandera qu'il n'y ait qu'une Commission des droits de la personne et que le nombre des commissaires soit augmenté. Nous recommandons que l'on renseigne davantage la population sur l'accès qu'elle a aux commissions des droits de la personne.

[Texte]

Race relation committees: I am sure throughout your travels you have heard that various cities, not only the larger cities like Toronto, Vancouver and Winnipeg... Many of these cities have constituted race relations committees. We have one here in the City of Vancouver. I had the opportunity to serve on that last year, and we found it very useful. We were getting into the areas that affect policing, hiring practices, affirmative action, equal opportunities and reviewing its charter; for example, here in the city, the City of Vancouver charter.

The other area we got involved in was the area of licensing. Under our licensing by-laws here, for example, in the City of Vancouver, there is a provision saying, if a particular person were, for example, to set up a particular business... say, for example, that was publishing hate literature... the city could have the authority to revoke that particular licence, but better yet, in the first instance not to grant the licence.

So we honestly believe this is a good area to pursue. So we feel, with substantial budgets commensurate with civic responsibility, these race relations committees should be set up within each city. Also, beyond setting up the committee, these particular committees should be granted certain enforcement powers, such as the imposition of fines or the power to recommend prosecutions where their directives are not followed. We have outlined some specific recommendations there, Mr. Chairman, talking about making resources available, providing in a sense a clearing-house so these various race relations committees can share their ideas, their concerns, and how they are tackling particular problems.

Yesterday, you heard a presentation by people within the policing services. In the area of policing, I think obviously you need affirmative and equal opportunities to encourage more people who are visible minorities to become members of the police force.

Some police forces—for example, Toronto and Vancouver—in effect, have established what they call ethnic squads. The program I am most familiar with is here in the City of Vancouver, where if a crime occurs... Often, if English is the person's second language, they have officers who have the ability to speak to these people in Punjabi or Cantonese to get the information fairly quickly. They work with the community; they report back to the community, and it removes a lot of those barriers and shows the police working with the community.

We had a very sad situation here in the City of Vancouver, and because of that, there was quite a serious attempt by the Royal Canadian Mounted Police and the policing forces here throughout the city to try to help resolve that situation. It involved the Sikh community, where they were reporting some vandalism. They reported this to the police, and the police said: If you can catch these people we will prosecute. So the community caught these people, but these people were charged with assault. So there was quite a difficult problem that resulted.

[Traduction]

Quant au Comité sur les relations interraciales, je suis sûr que vous en avez entendu parler lors des audiences dans les grandes villes, non seulement dans les grandes villes comme Toronto, Vancouver et Winnipeg... Beaucoup de ces villes ont formé un comité des relations interraciales. Vancouver en a un. J'ai eu l'occasion d'y siéger l'an dernier et je trouve le mécanisme très utile. On peut y discuter de ce qui concerne la police, les pratiques d'embauche, l'action positive, l'égalité des chances et la révision de la charte. En effet, la ville de Vancouver a une charte.

Le comité s'est également penché sur l'octroi de permis. Nos règlements sur l'octroi de permis, à Vancouver par exemple, stipulent que si quelqu'un veut par exemple monter une affaire, une entreprise de diffusion de littérature haineuse, la ville a le pouvoir de lui retirer son permis mais elle peut également lui refuser, dès le départ, le permis même.

Nous pensons que c'est un bon filon. Nous estimons qu'avec des budgets appropriés, à la mesure des responsabilités municipales qui leur incombent, ces comités sur les relations interraciales pourraient exister dans chaque ville. Le comité pourrait du reste recevoir certains pouvoirs de mise en application des lois, comme par exemple celui d'imposer des amendes ou de recommander des poursuites quand ces directives ne seraient pas respectées. Nous avons fait des recommandations spécifiques à ce sujet, pour qu'on mette des fonds à la disposition des comités, pour qu'il y ait une sorte de chambre de compensation où les divers comités sur les relations interraciales pourraient échanger leurs idées, se faire part mutuellement de leurs préoccupations et des solutions qu'ils envisagent aux problèmes auxquels ils font face.

Hier, vous avez entendu des représentants des forces de l'ordre. De ce côté-là, il faut absolument des programmes d'action positive et d'égalité des chances pour encourager plus de gens appartenant aux minorités visibles à devenir membres des forces policières.

Par exemple, à Toronto et à Vancouver, il y a au sein des forces de l'ordre des escouades ethniques. Le programme que je connais le mieux existe ici à Vancouver, et quand il y a un crime... Souvent quand l'anglais est une langue seconde pour le présumé coupable, on dépêche des agents qui peuvent parler punjabi ou cantonais afin d'obtenir les renseignements rapidement. Ces agents travaillent au sein de la collectivité et font rapport à la collectivité si bien que cela permet de surmonter beaucoup d'obstacles et indique la détermination de la police à travailler avec la collectivité.

Il y a eu des situations déplorables ici à Vancouver et c'est à cause de cela que la Gendarmerie royale du Canada et les forces de l'ordre ont tenté un ultime effort pour essayer de résoudre la situation. Il s'agissait de la collectivité sikh où il se produisait du vandalisme. Les Sikhs ont signalé cela à la police qui a répondu: si vous attrapez les coupables, nous intenterons des poursuites. La collectivité a attrapé les coupables mais ceux qui les ont attrapés ont été accusés de voies de fait. Le problème s'est donc envenimé par la suite.

[Text]

But I think there has to be much, much more effort, and a concerted effort, for the police forces to get involved with the visible minorities to ensure that they understand what they are doing as police people and more so to understand the differences and the diversity of the various cultural organizations they are helping.

• 1025

Mr. Chairman, I will not outline the specific recommendations on page 8; I think I have outlined those.

The same thing, I think, can be said of our courts. As a practitioner, occasionally I have been asked by members of the bench about certain practices or certain cultural differences, say, within my own community... Canadians of Chinese descent. So I think there is a need, obviously, to sensitize judges, particularly in large metropolitan areas, who are dealing with various community groups about their differences and cultural diversity.

Similarly, our correction services, the other end of the scale, once the person has gone through the corrections—the police, the courts. I think one example of this is very illustrative. It was of great concern to the council, and I will just read from this:

It was with concern that we learned of the paper circulating amongst Western Canadian probation officers which, in describing the resurgence of traditional spiritual beliefs in the Native Indian community, termed it "paganism". This type of incident illustrates the importance of education and sensitization for prison and probation officers.

So again, Mr. Chairman, I think sensitization, affirmative action and equal opportunity would certainly help in a much broader scope, which is a much more difficult one, to approaches in the area of public education. I think there have to be committees like this one; that it has to be an ongoing thing in terms of educating the public, not only government but public institutions, agencies and individuals who interact daily with people of diverse backgrounds. I think we have to continue that process in our discussions with respect to people within the media. Here in the City of Vancouver I believe it is the Committee Against Racism. I think they as a group meet periodically with the editorial boards of *The Vancouver Sun* and I believe *The Vancouver Province* to discuss those issues. I think that is a very useful and a very worthwhile effort. I think this is what we have to do.

As to schools, I mentioned the example of the Province of Alberta committing substantial funds. I think this has to be done. I think there has to be much more done in this area with respect to our young people.

Thirdly, with respect to adults, that is a little bit more difficult in the sense that often one usually finds that by one reaching an age that one's racial prejudices and discriminatory practices are usually pretty well set. But I think there is an area where we can do a lot, particularly in the area of employ-

[Translation]

Je pense qu'il faut un effort beaucoup plus concerté pour que les forces policières collaborent avec les minorités visibles afin de faire mieux comprendre le travail de la police et afin de mieux comprendre les différences et la diversité des organisations culturelles où elles oeuvrent.

Monsieur le président, je ne vais pas citer spécifiquement les recommandations qui se trouvent à la page 8. Je l'ai déjà fait.

On pourrait en dire autant des tribunaux. Étant donné que je plaide, il m'est arrivé que des juges me demandent des détails sur certaines coutumes, certaines différences culturelles de ma collectivité, des Canadiens d'origine chinoise. De toute évidence, il faut sensibiliser les juges, surtout dans les grandes agglomérations métropolitaines, car ils ont à faire face à des groupes très divers du point de vue culturel.

Il en va de même pour les services correctionnels, à l'autre extrémité, une fois qu'une personne a eu affaire à la police et aux tribunaux. Je vais vous donner un exemple très imagé. Le conseil s'est beaucoup préoccupé de cela et c'est pourquoi je vous cite:

Nous avons appris avec inquiétude qu'il existait un document que l'on faisait circuler chez les agents de libération conditionnelle de l'Ouest, et où il était question de la réapparition des croyances spiritistes des Autochtones indiens que l'on appelait «paganisme». Ce genre d'incident met en lumière l'importance de l'éducation et de la sensibilisation des gardiens de prison et des agents de libération conditionnelle.

Monsieur le président, la sensibilisation, les programmes d'action positive et d'égalité des chances sont certainement beaucoup mieux indiqués, étant donné la difficulté de la tâche et permettraient de réaliser des percées en matière d'éducation du public. Je pense qu'il faut des comités comme le vôtre, des comités permanents, pour ce qui est de l'éducation du public, non seulement du gouvernement, mais aussi des institutions, des organismes et des particuliers qui ont affaire quotidiennement à des gens d'origines diverses. Je pense qu'il faut continuer à discuter avec les gens des médias. Ici, à Vancouver, je pense que l'interlocuteur est le comité contre le racisme. En tant que groupe, le comité se réunit périodiquement avec les rédacteurs en chef des journaux comme *The Vancouver Sun* et *The Vancouver Province*, pour discuter de ces questions. Je pense que c'est très utile et que c'est un effort louable. Je pense que c'est ce qu'il faut faire.

Pour ce qui est des écoles, je vous ai donné l'exemple de l'Alberta qui engageait une somme importante à cet égard. Je pense qu'on doit faire davantage dans ce secteur-là à l'intention de nos jeunes.

Troisièmement, pour ce qui est des adultes, c'est un peu plus difficile car d'habitude on constate qu'après un certain âge, les préjugés raciaux et les pratiques discriminatoires sont souvent bien ancrés. Je pense que nous pouvons faire beaucoup dans le domaine de l'emploi. Nous présentons certaines recommanda-

[Texte]

ment. There are some specific recommendations: more educational materials through the National Film Board, the multiculturalism directorate, through the visual, the performing arts. The CRTC could maybe move in that area with respect to advertising. Again, we have talked about affirmative and equal opportunities. There are some areas that are very specific, and I think many of these have been covered by many of the groups who have made their representations to you here, Mr. Chairman.

The media I have touched on.

The sixth area we would like to concentrate on is something that is often a misperception about multiculturalism, that it only applies to the visible minorities; but the concept of multiculturalism, Mr. Chairman, members of the committee, as you all know, applies to people regardless. We have had members on the council of Francophone background, of Anglo-Celtic background.

Last year we constituted a committee which looked at the problems of our aboriginal people here within Canada. There is a considerable problem particularly with respect to those aboriginal people who are moving into the urban areas and who are having extremely difficult problems. We looked at that area. One of the members of our committee from British Columbia, Neil Sterritt, is the chairman of the Kitchican Carrier Band. He was at first kind of puzzled as to why he would be asked to serve on this multicultural council, but through our dialogue and our discussion we found there were many, many common areas we could address together. That is why, Mr. Chairman, we have outlined a series of recommendations dealing with our aboriginal people, some of which I will just highlight.

• 1030

The federal government should assist in the development of native identity, so that local band councils, which are accepting increasing responsibility for the education of native children, can integrate the best aspects of modern Canadian society in their own unique cultural system.

The federal government should support the development of all culturally-relevant curricula, to reflect the rightful place of the native people in the life and history of Canada.

Thirdly, the government should support the development of audio-visual teaching materials, to further learning and retention of native languages and cultures.

The government should assist in the upgrading of non-native teachers and assist councils in the training of native people fluent in the language of the children they teach.

The government should actively recruit native teachers' aids and counsellors.

Sixthly, The government should help prepare the adult native population to meet the challenges of rapid social change

[Traduction]

tions spécifiques: qu'il y ait plus de films éducatifs faits à l'Office national du film, à la Direction du multiculturalisme, dans les arts de la scène et visuels en général. Le C.R.T.C. pourrait certainement prendre des mesures à cet égard pour ce qui est de la publicité. Nous avons parlé d'action positive et d'égalité des chances. On peut prendre parfois des mesures précises et je pense que les témoins qui ont comparu ici vous les ont signalées abondamment, monsieur le président.

J'ai donc parlé des media.

Sixièmement, je voudrais parler d'une conception erronée du multiculturalisme, c'est-à-dire que ce dernier ne s'applique qu'aux minorités visibles. Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, comme vous le savez, la notion de multiculturalisme s'applique à tous. Au sein du conseil, il y a des francophones, des Anglo-Celtiques également.

L'année dernière, nous avons formé un comité pour étudier les problèmes des Autochtones au Canada. Les Autochtones qui vont dans les centres urbains font face à des problèmes énormes et nous avons étudié cette question. Un des membres de notre comité de Colombie-Britannique, Neil Sterritt, est le président de la bande Kitchican Carrier. Au départ, il se demandait pourquoi on lui demandait de siéger au conseil multiculturel, mais grâce à notre dialogue et à nos discussions, nous avons découvert qu'il y avait beaucoup de secteurs où nous pouvions oeuvrer ensemble. Voilà pourquoi, monsieur le président, nous avons préparé une liste de recommandations concernant les Autochtones, et je n'en signalerai que quelques-unes.

Le gouvernement fédéral devrait contribuer à l'épanouissement de l'identité autochtone de façon que les conseils de bande locaux, qui assument une responsabilité de plus en plus grande dans l'éducation des enfants autochtones, puissent intégrer les meilleurs aspects de la société canadienne moderne dans leur propre système culturel.

Le gouvernement fédéral devrait appuyer la mise au point d'un programme d'enseignement à composante culturelle, qui reflète la place occupée par les autochtones dans la vie et dans l'histoire du Canada.

Troisièmement, le gouvernement devrait appuyer la mise au point d'un programme d'enseignement audio-visuel afin de promouvoir l'apprentissage et la rétention des langues et cultures autochtones.

Le gouvernement devrait contribuer au perfectionnement des enseignants non autochtones et aider les conseils à former des enseignants parlant la langue des enfants auxquels ils enseignent.

Le gouvernement devrait activement recruter des assistants d'enseignement et des conseillers autochtones.

Sixièmement, le gouvernement devrait contribuer à préparer la population autochtone adulte à relever les défis de la

[Text]

through programs of leadership training, community development and the awareness of the impact of modern technology.

Mr. Chairman, I think I have outlined six general areas. As you know, the Canadian Multicultural Council is an ongoing body. The body has seen some changes this year. The number and the size of the body has been reduced from 100 to 30 people. In this way, we hope to be able to move into a different phase, a more mature phase in which we can achieve more detailed, specific study and allow for a small budget with respect to specific research in these areas of race relations. It is an ongoing process to meet the objectives of the government's policy, with respect to cultural diversity and racial equality.

If there is any way this particular body can assist you, we are prepared to do so. I understand the committee is now on the last of its trips into the field and will be returning to Ottawa. Our national chairman, Gerry Meisner, who is from Toronto, can make other presentations to you with respect to some of the more detailed recommendations, if there is any way we can assist you.

I have not gone at great length into the findings with respect to the national conference we had on race relations in the media. We recommend that government and private institutions embrace and implement all of those recommendations, because it is a combination of studies that have gone on for a number of years, since the inception of the multiculturalism policy and since the inception of the council in particular, which dates back to 1971-72.

Mr. Chairman, with those brief remarks I will close and I am prepared to answer any questions.

The Chairman: Thank you, Mr. Lee. Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Thanks, Mr. Lee. It is a good presentation and we appreciate your comments. Do you think that the Directorate of Multiculturalism should be a full ministry?

Mr. Lee: If your asking is the position of the actual committee, I personally believe it should be. Also, I believe it was the period of 1981-82 that the council recommended that the Ministry of Multiculturalism become a full-fledged ministry within the government structure.

Mr. Paproski: This CMC you have, the Canadian Multicultural Council, how many are there on that board?

• 1035

Mr. Lee: At present, there are 30—there will be 30 full-time people. The national executive is appointed; there is a national chairman and there are three vice-chairmen, of which I am one. Mr. Collenette, the minister, has proposed, during the period of transition—before, we had a body of 100-odd people—to allow what one might consider to be an associate sort of membership for these people who served in the regional capacity. For example, previous to this in British Columbia

[Translation]

mutation sociale rapide au moyen de programmes de formation au leadership, de développement économique et de conscientisation à la technologie moderne.

Monsieur le président, j'ai donc esquissé six grands domaines. Comme vous le savez, le conseil canadien du multiculturalisme est un organisme permanent qui a connu cette année quelques changements. Le nombre des membres est passé de 100 à 30. Nous espérons, de cette façon, pouvoir aborder une phase différente, une phase de plus grande maturité dans laquelle nous pourrions réaliser des études plus détaillées, plus précises et dégager un petit budget en vue de la recherche sur les relations raciales. C'est par un processus continu qu'il faut oeuvrer à la réalisation des objectifs de la politique gouvernementale en matière de diversités culturelles et d'égalité raciale.

S'il est une façon par laquelle nous pouvons vous aider, nous sommes prêts à le faire. Je crois savoir que ceci est le dernier déplacement de votre comité et que vous vous préparez à rentrer à Ottawa. Notre président national Gerry Meisner, de Toronto, pourra vous parler des autres recommandations plus détaillées que nous faisons, si vous le souhaitez.

Nous n'avons pas parlé très longuement des conclusions dégagées à la conférence nationale que nous avons tenue sur les relations raciales dans les media. Nous souhaitons que les pouvoirs publics et les institutions privées mettent en oeuvre toutes ces recommandations, car elles résultent d'un ensemble d'études qui ont été menées au fil des années depuis le début de la politique de multiculturalisme et depuis la création de notre conseil particulier, création qui remonte à 1971-1972.

Monsieur le président, j'en resterai là après ces brèves remarques et je me tiens à votre disposition pour répondre à vos questions.

Le président: Je vous remercie, monsieur Lee. Monsieur Paproski.

M. Paproski: Je vous remercie, monsieur Lee. C'est un bon exposé que vous avez fait, nous vous en sommes reconnaissants. Pensez-vous que la direction générale du multiculturalisme devrait devenir un ministère?

M. Lee: Personnellement, je le crois et c'est aussi la position du conseil. D'ailleurs le conseil avait recommandé que ce soit chose faite en 1981-1982.

M. Paproski: Combien votre conseil canadien du multiculturalisme compte-t-il de membres?

M. Lee: À l'heure actuelle, 30 membres à plein temps. L'exécutif national est désigné, il compte un président national et trois vice-présidents, dont moi-même. M. Collenette, le ministre, a proposé pour la période de transition un statut de membre associé pour ceux qui servaient en capacité régionale avant que le nombre des membres ne soit réduit. Par exemple, La Colombie-Britannique disposait auparavant de 10 membres et ceux-ci continueraient à siéger sur une base régionale, dans

[Texte]

they had, if I recall, 10 people, so these 10 people would be asked to stay on on a regional basis. I believe the council would have a series of regional meetings. For example, at a meeting here in British Columbia, these people would be asked to participate. Also, I believe the minister wants to draw upon these people's expertise and their advice as well.

Mr. Paproski: What happens to the CCCM?

Mr. Lee: Right now, as you know, since we are not an Order in Council body, there is the feeling that because we do not have, if I may use the example, the high profile of the Advisory Council on the Status of Women, we do not have the necessary high profile to draw our findings to the attention not only of the government, but of public institutions in general or, say, all the various agencies—the CBC, the CRTC—of the federal government. In other words, we do not have that clout.

The idea behind this, in which we have the full support of the minister, is to make us, in effect, Order in Council appointees to reduce the size and the number. I think to a large extent there were very valid criticisms that, because there were so many, all you were doing was appointing a whole bunch of people for the purposes of political patronage. Obviously, though, I think some very excellent and fine work came out of it. What we are saying is that the Multicultural Council, I think, is maturing and going into a different phase, where it is not just for the people . . . I think to a certain extent there is some validity to the criticism; some people felt that if you spent too much time with respect to the Multicultural Council it became too much a reflection of just the people who were involved in the visual minorities, in a sense it became something of their own hobby-horse.

But the Multicultural Council embraces all Canadians—this is why we have constituted committees . . . aboriginal people. I can remember last year one of the members of British Columbia's francophone community was on the committee. Really, I think this is the thrust, it is where we want to move in this area. I can recall that we had a member on the council from Newfoundland and she really was not quite sure, because she said: We do not have that many people of the visible minorities in Newfoundland, really it is our own distinct culture with respect to Newfoundland. I said that really that was what multiculturalism was all about, being able to say that the distinct culture of Newfoundland can be embraced under this concept and should be embraced, should be encouraged and should be fostered under the multiculturalism program.

Mr. Proposki: Do you think the people who are on this council right now and the people who are going to be appointed to the advisory board are going to be people who are dedicated to multiculturalism, or do you think it is going to be political patronage again? You say this, Art, and I have to disagree in this respect: the majority of people, when they were appointed to the advisory board, had kept on from other ministries. They were people dedicated to multiculturalism, it was not so much political patronage, as you have suggested here. That is one thing that I want to straighten out here. If it is just going to be another order in council for a bit of travel back and forth, it is not going to be doing the job, as you know.

[Traduction]

les réunions régionales que le conseil tiendrait. Lorsque le conseil se réunit dans une région, on demanderait à ses membres de participer. Je crois que le ministre souhaite continuer à faire appel au conseil et à l'expertise de ces personnes.

M. Paproski: Que va-t-il advenir de votre conseil?

M. Lee: À l'heure actuelle, étant donné que nous n'avons pas été constitués par décret, beaucoup considèrent que nous n'avons pas un profil aussi marqué que le Conseil consultatif sur la situation de la femme, que nous manquons de poids pour nous imposer aux yeux du gouvernement et des divers organismes gouvernementaux comme Radio-Canada, le C.R.T.C. etc. Autrement dit, nous manquons de poids.

L'idée derrière tout cela, que le ministre appuie pleinement, est de réduire la taille du conseil et le nombre de ses membres, lesquels seraient nommés par décret en conseil. Je pense que les critiques que l'on nous a adressées ne manquaient pas toujours de fondement lorsqu'on disait que ce conseil ne constituait qu'un moyen de patronage politique. Cela ne nous a pas empêchés de faire un excellent travail, mais aujourd'hui, je crois que le conseil du multiculturalisme va entrer dans sa maturité . . . Il y avait néanmoins une certaine vérité dans les critiques, beaucoup considéraient que si l'on consacrait trop de temps au conseil, celui-ci devenait en quelque sorte une chasse gardée des minorités visibles.

Mais le conseil du multiculturalisme s'adresse à tous les Canadiens, et c'est pourquoi nous avons constitué des comités . . . notamment sur les autochtones. L'année dernière, un membre de la communauté francophone de Colombie-Britannique siégeait à ce comité. C'est ce genre de choses que nous cherchons à faire. Je me souviens d'une femme, membre du conseil, qui venait de Terre-Neuve et qui ne savait pas trop ce qu'elle y faisait, car elle disait: Nous n'avons guère de minorités visibles à Terre-Neuve, j'ai plutôt l'impression que représenter notre propre culture distincte de Terre-Neuve. Je lui ai répondu que le multiculturalisme était exactement cela, que la culture distincte de Terre-Neuve tombait en plein dans ce concept et devait être encouragée et facilitée par le programme du multiculturalisme.

M. Paproski: Pensez-vous que les membres actuels du conseil et ceux qui seront nommés au conseil consultatif seront des gens qui ont un engagement en faveur du multiculturalisme ou pensez-vous que ce sera encore une fois du patronage politique? Vous l'avez dit, Art, et je ne suis pas tout à fait d'accord: la plupart des membres nommés à ce conseil venaient d'autres ministères. Ce n'était pas tellement du patronage politique, ces gens étaient engagés. Je tenais à le dire. S'il doit être nommé par décret uniquement pour voyager un peu de là, cela ne changera pas grand-chose, vous savez. J'espère que dans cette réorganisation, avec la création d'un nouveau

[Text]

I would hope that under whoever takes it over, if there is going to be a new ministry, the people who are going to be appointed to the CMC, or to the CCCM as it is going to be reconstructed, would be dedicated to multiculturalism.

• 1040

Mr. Lee: I certainly have no hesitation in saying that I am not privy to all the people that will be appointed to the balance of the council but I know, for example—I am not necessarily trying to pat myself on the back—that people such as our national chairman or two vice-chairmen, Frank Zagem from Prince Edward Island who is the principal of a community college; Gerry Meisner, a businessman who is involved in the computer technology; and Delores Vigneault from Quebec, are very dedicated people to the concept of multiculturalism. This is the objective behind reducing the size. We found that with a large group of about 100 people often only about half of those people were very actively involved in dealing with the program and the objectives of multiculturalism. We feel that by reducing the number whoever is going to be doing the appointing will have to pay much, much more attention to the people. They are going to make sure that they get dedicated people, quality people, who are very knowledgeable in the areas of multiculturalism. Multiculturalism covers a wide area. As you know it deals with education, language, heritage, performing visual arts, culture in the general sense. However, as indicated here, one of the specific topics of this particular committee is in the area of race relations. The other area—it is my understanding that it is now being debated—is the area of the delivery of immigrant services, which obviously helps new Canadians integrate very quickly, or hopefully very quickly, into Canadian society. So we can help eliminate a lot of these problems of racial stereotyping against people. I am quite convinced from discussions I have had with the minister and the people that by their embracing us and by embracing the concept, that this could happen.

Mr. Paproski: Well I am delighted, Mr. Chairman, that Mr. Lee is one of the good followers in multiculturalism in this particular area. A good Edmonton boy who has made good, a former member of Parliament and I wish him well. Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Paproski. Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Mr. Lee, do you think discrimination and racism is on the rise here or is it pretty well holding its own or has there been a decrease? What do you think personally?

Mr. Lee: Do you mean here in the city of Edmonton?

Mr. Paproski: Yes.

Mr. Lee: That is a difficult question to answer because it is a question of perception and I think it depends on whom you ask. Vis-à-vis our own community I understand that Jeff Lowe on behalf of the Chinese Benevolent Association presented a brief. I would say that there are tools to deal with it. In other words, you do not have out and outright blatant discrimination. I am not too sure if you are familiar with the history of this particular province. For example, Canadians of Asian

[Translation]

ministère etc, les membres qui seront nommés au C.C.M. seront dévoués au multiculturalisme.

M. Lee: Je n'ai aucune hésitation à dire que je ne suis pas du tout informé des nominations qui seront faites au siège vacant du conseil, mais je sais, par exemple, que des gens comme notre président national ou nos deux vice-présidents, Frank Zagem de l'Île-du-Prince-Édouard qui est directeur d'un collège communautaire, Gerry Meisner, homme d'affaires dans le secteur informatique, et Dolores Vigneault de Québec, sont des gens qui sont consacrés au multiculturalisme. C'est pour cela que l'on a réduit la taille du conseil, car on s'est aperçu qu'avec une centaine de personnes, seulement la moitié travaillait activement au programme et aux objectifs du multiculturalisme. Nous croyons qu'en réduisant le nombre, ceux qui procéderont aux nominations vont devoir faire beaucoup plus attention à la qualité de ceux qu'ils désigneront. Ils devront veiller à nommer des gens dévoués, qui connaissent bien les divers domaines du multiculturalisme. En effet, le multiculturalisme recouvre un très vaste secteur puisqu'il traite de l'enseignement, de la langue, du patrimoine, des arts de la scène et des arts visuels, de la culture au sens le plus vaste. Cependant, comme je l'ai indiqué ici, l'un des sujets dont traitera particulièrement le Comité est celui des relations raciales. Un autre domaine sera celui de la fourniture des services aux immigrants de façon à aider les néo-Canadiens à s'intégrer très rapidement dans la société. Nous espérons ainsi pouvoir éliminer une bonne partie de ces préjugés raciaux. Je suis très optimiste à la suite des discussions que j'ai eues avec le ministre et avec ses collaborateurs.

M. Paproski: Je suis ravi, monsieur le président, que M. Lee soit l'un des grands adeptes du multiculturalisme dans cette région. C'est un bon garçon d'Edmonton, qui a réussi, un ancien député à la Chambre des communes, et je lui souhaite beaucoup de chance. Merci.

Le président: Je vous remercie, monsieur Paproski. Monsieur Mitges.

M. Mitges: Monsieur Lee, pensez-vous que la discrimination et le racisme augmentent ici, ou bien la situation est-elle plus ou moins statique? Que pensez-vous personnellement?

M. Lee: Voulez-vous dire ici dans la ville d'Edmonton?

M. Paproski: Oui.

M. Lee: C'est difficile à dire, car c'est une affaire de perception, et celle-ci varie selon les interlocuteurs. Pour ce qui est de notre communauté, je crois que Jeff Lowe a présenté un mémoire au nom de la *Chinese Benevolent Association*. Il existe des outils pour combattre la tendance, et je ne crois pas qu'il existe une discrimination affichée. Je ne sais pas si vous connaissez l'histoire de cette province. Par exemple, les Canadiens d'origine asiatique n'ont reçu le droit de vote qu'aux

[Texte]

descent did not have the vote until 1947-1949. Our aboriginal people were in fact disfranchised until 1960. So the out and outright blatant practices of discrimination—there there are ways and means—I just do not think society today would tolerate that. It is dealing with the more subtle perceptions. Obviously, I think, during a period of economic recession and depression, there is a greater upsurge. I would say that from discussions with, say, members of the Sikh community for example, it is my feeling . . . and I think it may be even their feeling—that they are suffering probably more, say, than other visible minorities within the lower mainland. I think those issues have to be addressed. I think there are a number of positive ways. The City of Vancouver has set up immigrant services groups to help those new Canadians of Sikh descent who are now immigrating to Canada. To help them integrate much more quickly into Canadian society, the public school boards here in the City of Vancouver . . . I think there are some very positive things that one can do. I really do not think it is necessarily on that great a rise.

• 1045

Just recently I was personally involved with a certain individual whom we were trying to help immigrate to Canada. It has been a while since I have received that kind of letter: Somebody writes you a letter and says, we do not think we should have any more Chinese here in Vancouver, because all you do is employ more Chinese. You occupy the buses . . . two of you sit on the same seat and you do not allow other people . . . Unquestionably it is there.

I think the Gallup Poll . . . Mr. Fleming, the previous minister, indicated there was a hard core group, about 10%. But I think, on balance, it is mainly the perceptions and employment practices that have to be addressed. It is a tough thing to answer. I really could not give you an unequivocal answer one way or the other.

Mr. Mitges: You mentioned that you would like to see some changes in the Criminal Code. Would you make racial slurs a crime?

Mr. Lee: As indicated, I do not think you want to make racism, maybe other than hate literature, a specific offence. I think there is an area where you can deal with it, and that is the area of sentencing. I think we recommended that if an offence is unquestionably racially motivated, then, in effect there should be an additional penalty. Judges in the supreme courts in Ontario have recognized that. In fact, they already have that discretionary element under our judicial system with respect to sentencing. What we are saying is that it should be entrenched right in the Criminal Code.

Mr. Mitges: I think you mentioned something about affirmative action, specifically in the public area. I wonder if you are aware of the fairly high proportion of minorities who are employed by B.C. Telephone?

Mr. Lee: No, I am not.

Mr. Mitges: I understand that about 46%—within that area—of the employees are from the visible minorities. I think they are doing a good job in that respect. Did you mention

[Traduction]

alentours de 1947-1949. Nos autochtones n'ont été affranchis qu'en 1960. Je ne crois pas que notre société moderne tolérerait la discrimination flagrante, et il y a des moyens de la combattre. Le problème ce sont les pratiques subtiles. Il est évident qu'en période de récession économique il y a une recrudescence. J'ai l'impression, d'après mes conversations avec les membres de diverses communautés, et notamment les Sikhs, qu'ils ont davantage à souffrir de la discrimination que d'autres minorités visibles. Ce sont des problèmes auxquels il faut s'attaquer, et je crois qu'il existe diverses solutions positives. La ville de Vancouver a mis sur pied des services aux immigrants destinés à venir en aide aux Néocanadiens d'origine Sikh, qui s'établissent aujourd'hui au Canada. Pour les aider à s'intégrer plus rapidement dans la société canadienne, la Commission des écoles publiques ici dans la ville de Vancouver . . . Je crois que l'on peut agir de façon très positive et je ne crois pas qu'il y ait nécessairement une recrudescence spectaculaire.

J'ai eu récemment à m'occuper d'une personne que nous essayons d'aider à immigrer au Canada. Cela fait quelque temps que je n'ai pas reçu ce genre de lettre, où quelqu'un vous écrit pour dire qu'il ne faudrait pas laisser s'installer d'autres Chinois à Vancouver, car les Chinois n'emploieront jamais que des Chinois, ils envahissent les autobus et empêchent les autres de s'asseoir, etc . . . Cela existe, il n'y a pas de doute.

Je crois que le sondage Gallup . . . M. Fleming, l'ancien ministre, a dit qu'il y a un noyau de racistes durs, près de 10 p. 100. Je crois que, dans l'ensemble, c'est sur le plan de l'emploi qu'il faut agir. Il n'est pas facile de répondre à votre question, et je ne peux pas vraiment trancher.

M. Mitges: Vous avez dit que vous souhaiteriez une modification du Code pénal. Feriez-vous de l'insulte raciale une infraction criminelle?

M. Lee: Je ne pense pas qu'il faille faire du racisme en soi une infraction, sauf dans le cas des écrits racistes. C'est au moment du prononcé de la sentence qu'il faudrait intervenir, et nous recommandons que si un délit a une motivation raciale indubitable, une peine supplémentaire soit infligée. Les juges de la Cour suprême de l'Ontario l'ont admis, et il existe en fait déjà un élément discrétionnaire dans notre système judiciaire concernant l'imposition des peines. Ce que nous demandons, c'est que ces peines plus lourdes soient inscrites dans le Code criminel.

M. Mitges: Vous avez parlé également de programmes d'action positive, notamment dans le secteur public. Êtes-vous informés que la B.C. Telephone emploie une proportion relativement élevée de membres des minorités visibles?

M. Lee: Non.

M. Mitges: Je crois savoir que 46 p. 100 des employés de la région appartiennent aux minorités visibles. Cela me paraît un bon résultat. Avez-vous parlé également de sensibiliser les

[Text]

anything about sensitizing the immigration officials? I am not sure whether you did or not.

Mr. Lee: Yes, I think particularly in those agencies that are dealing on what you would call a day- to-day basis. There is the perception by a number of people... When I had the honour to serve on the parliamentary committee that studied the Immigration Act that issue kept coming up. As a practitioner who does a lot in the area of immigration law... You will often hear complaints by members of visible minority groups that our immigration officers discriminate, just solely on the basis that a person happens to be brown or yellow skinned or have a different facial feature. I am not sure whether or not that one can make that generalization. I do not think one can.

There are a number of people, in my experience, dealing here in the lower mainland, there are a number of people employed in the Canada Immigration Centre who are visible minorities, a number of immigration officers. There are a number of people employed, say, at the front lines, as people are coming through customs and immigration, who are from the visible minorities. So I do not think one can generalize and say that these people are automatically discriminating just because... Obviously, there may well be instances where that is happening. And that is why we are suggesting that there be positive or affirmative action, sensitization, of not only those of visible minorities who are employed in the civil service, in those immediate areas, but all the employees who deal with the community.

• 1050

Let me give you a specific example. We have a number of problems with respect to customs. People coming from the Orient, particularly who are immigrating here, are coming from countries whose whole political situations are very volatile and very explosive. They do not trust banks because they do not know if the bank is going to be there tomorrow so they will put a lot of their life savings into jewelry. I have dealt with a couple of cases where people have had large amounts of little gold tails, or diamonds even, or large amounts of very expensive jewelry, coming from the Orient, presenting themselves at the immigration, and if you automatically walk in...

I can remember one case I dealt with. It was a very highly unusual situation where the individual walked in and pretty well in effect unloaded a substantial amount of jewelry in front of a customs officer. That is the kind of perception that I think people have to be sensitive... That particular officer, for whatever reason, took umbrage with that particular person and felt that that person was trying to smuggle large amounts of jewelry here into Canada. As it worked its way through the system, that particular issue was resolved. It went through field adjudication and so on down the line.

I think what I am speaking of is a misunderstanding in that particular area, and I think that is equally applicable... Just because you are a member of a visible minority does not necessarily make you fully appreciative of somebody else's particular cultural backgrounds and mores. I think this is

[Translation]

fonctionnaires de l'Immigration? Je ne me souviens plus si vous en avez parlé ou non.

M. Lee: Oui, surtout dans les organismes qui sont en contact quotidien avec les immigrants. Beaucoup ont l'impression que... C'est un problème qui est revenu sans cesse au comité parlementaire qui examinait la Loi de l'immigration. Étant moi-même plus ou moins spécialisé en matière d'immigration... Les membres des minorités visibles se plaignent souvent que les agents d'immigration font de la discrimination contre ceux qui se trouvent à avoir la peau jaune ou noire, ou qui ont des traits différents. Je ne sais pas si on peut généraliser, je ne le crois pas.

Ici, dans la région, les centres d'immigration du Canada emploient beaucoup de membres des minorités visibles comme agents d'immigration. Il y en a notamment beaucoup en première ligne dans les services de douane et d'immigration des aéroports. Je ne pense donc pas que l'on puisse généraliser et dire que ces agents font automatiquement de la discrimination uniquement parce que... Cela arrive peut-être parfois, et c'est pourquoi nous demandons un programme de sensibilisation non seulement pour ces employés, en contact direct, mais également pour tous ceux qui ont affaire au public.

Laissez-moi vous donner un exemple précis. Nous connaissons divers problèmes sur le plan des douanes. Nous avons des gens qui viennent d'Orient, qui immigreront chez nous, qui viennent de pays où la situation politique est très volatile et très explosive. Ils ne font pas confiance aux banques de leur pays et donc placent leurs économies dans des bijoux. J'ai eu à faire à plusieurs cas de gens qui avaient d'assez grosses quantités de plaquettes d'or, ou même de diamants ou de nombreux bijoux très coûteux, qui se présentaient à l'immigration en provenance de l'Orient, et si vous arrivez automatiquement avec...

Je me souviens d'un cas en particulier. C'est le cas très inhabituel d'un immigrant qui a déposé un gros tas de bijoux devant le douanier. Celui-ci, pour une raison ou pour une autre, en a pris ombrage et a conclu que cet immigrant essayait de passer en fraude de grosses quantités de bijoux au Canada. L'affaire a fini par se régler, après pas mal de formalités, mais on voit le genre de problèmes qui peuvent se poser.

Il s'agit essentiellement d'un malentendu, et cela s'applique tout autant... Ce n'est pas parce que vous appartenez à une minorité visible que vous êtes nécessairement capables de respecter parfaitement les coutumes et les moeurs d'une autre

[Texte]

something that is very important for all of us to understand, and that is what we are trying to suggest.

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: Mr. Lee, just one question following up on what Mr. Mitges has asked you. Under the legislation recommendations on page 4 you have gone through four items, most of which we have seen before: Section 281.2, "wilfully", the Attorney General's fiat, etc. One of the questions Mr. Mitges asked you, which I think you may have tangentially answered but I will ask you for a bit more specific answer on, is the racial slurs issue. Would you see racial slurs being made a criminally punishable offence?

Mr. Lee: I think if you can do it, probably under the hate literature sections, yes; if it is done in that sense, because, as you know, the legislation now pretty well in effect sort of covers the area of publication, but I think publication can be defined in probably the broadest sense of, say, the print form, say electronic, over radio, or just even verbal. I think, yes; maybe under these sections, yes. If you were given the stringencies of having to prove a case, yes, under the hate literature section.

The Chairman: Would you see it coming under the current section or under a section as amended that would see greater numbers of prosecutions being possible?

Our problem is this: We have instances . . . I believe this is a classic instance in Ottawa right now where a taxi driver is seeking to have redress before the courts because of a name that was called him by a prospective client and there appears to be no appropriate section in the code which would handle a racial slur that is uttered by an individual and not necessarily printed or otherwise published. Collateral with that is the issue of the inability, apparently, as demonstrated by the *Buzzanga* case, to use the current law with respect to publication to obtain a conviction.

My question to you is that if in fact the publication aspect is tightened up so as to permit greater success before the courts in terms of publication should consideration also be given to the verbally uttered racial slur? Should that be an offence?

• 1055

Mr. Lee: I am speaking more in my own personal capacity. Mr. Chairman, I hesitate because I am thinking it through. I have not made an exhaustive . . . , but my answer would be yes. It certainly would not be covered under this specific section right now, because it deals with publication. Yes, you would have to create a separate offence.

The Chairman: Thank you very much. We appreciate your attendance and the brief. We will certainly bear in mind the offer you made with respect to the national organization and/or yourself, with respect to further attendance or information we might find useful. On behalf of the committee, I would thank you very much for your attendance today and for the questions and answers.

Mr. Lee: Thank you.

[Traduction]

culture. Il faut que tout le monde en prenne conscience, et c'est là-dessus que doit porter notre action.

M. Mitges: Je vous remercie.

Le président: Monsieur Lee, j'ai une question apparentée à celle de M. Mitges. À la page 4, dans les recommandations législatives, vous nous en proposez quatre, que nous avons déjà vues: l'article 281.2, «prémédité», le procureur général, etc.. En réponse à M. Mitges, vous avez effleuré une des questions, et je voudrais vous demander une réponse un peu plus précise. Il s'agit des injures raciales. Feriez-vous de l'injure raciale une infraction criminelle?

M. Lee: Oui, si cela est possible, peut-être dans le cadre des dispositions concernant les écrits haineux; la législation actuelle couvre les publications, mais peut-être pourrait-on définir celle-ci de façon plus large pour y inclure tout texte imprimé et même toute forme d'expression électronique ou même verbale. Cela devrait être possible dans le cadre de ces dispositions et à condition que l'on puisse prouver le délit.

Le président: Pensez-vous que l'on pourrait le faire au moyen de l'article actuel ou bien faudrait-il modifier celui-ci pour permettre plus facilement des poursuites?

Notre problème est le suivant: il y a des cas où . . . je crois qu'une affaire est en cours à Ottawa où un chauffeur de taxi demande réparation d'une injure qui lui a été lancée par un client; il semble que le code ne contienne aucune disposition qui permette de sanctionner une injure raciale proférée par une personne, par opposition à une publication ou à un texte imprimé. A cela s'ajoute le fait que la disposition actuelle concernant les publications ne permet pas d'obtenir une condamnation, ainsi qu'il ressort de l'affaire *Buzzanga*.

La question que je vous pose est donc de savoir si, au cas où l'on modifierait les dispositions concernant les publications de façon à renforcer le code à cet égard, il faudrait y inclure les injures raciales verbales? Faut-il en faire un délit criminel?

M. Lee: Je parle plutôt en fonction de mes capacités personnelles. Si j'hésite, monsieur le président, c'est parce que je suis en train de réfléchir. Je n'ai pas encore fait d'étude exhaustive du problème . . . , mais ma réponse serait oui. Cela ne serait certainement pas couvert par cet article, dans son libellé actuel, car celui-ci se rapporte aux publications. Il faudrait en effet créer ou définir un délit distinct.

Le président: Merci beaucoup. Nous vous sommes reconnaissants d'être venu comparaître et de nous avoir présenté votre mémoire. Nous avons bien pris en note l'offre de recomparution ou d'assistance, que vous nous avez faite en votre nom ou en celui de votre organisme national. J'aimerais vous remercier au nom de tous les membres du Comité d'être venu aujourd'hui et d'avoir répondu à nos questions.

M. Lee: Merci.

[Text]

The Chairman: Could we have the representatives from MOSAIC, please? Dr. Stanley Knight, could I invite you to . . . ? I would like to welcome the MOSAIC witnesses. We have a few moments, which will permit us to go back now on your agenda item.

This is the witness who was to appear No. 2 this morning. We have been a little out of the order. I would invite Dr. Knight to make a presentation, if you will, after which we hope we will have time for some questions and answers, although I may be restricted by the attendance of the next witness. I will judge the time accordingly.

Dr. Stanley Knight (President, MOSAIC): Thank you, Mr. Daudlin. We appreciate being here with you this morning. We also appreciate the adjustment your committee has made for us. With me is Ms Roxana Aune, a bilingual community-language worker with MOSAIC. I will speak to MOSAIC as a multicultural, direct-service society in Vancouver and give you an overview of our services; Roxana will then provide you with complementary information about the programs and issues seen by our professional bilingual workers in MOSAIC.

I am not sure you are familiar with MOSAIC as a non-profit society. I am sure you have received presentations from across Canada from a number of the societies visible to the federal government through the Immigrant Settlement Adaptation Program, ISAP. MOSAIC is one of those societies which receives funding from the civic, provincial and federal government.

In our small presentation, we have noted that we seek to provide a language service that bridges the gap between non-English-speaking people and the services within our community. With respect to other Vancouver agencies that provide similar services, we provide access through our agencies to educational, justice, medical and social service agencies in the city. We promote cultural awareness and the acceptance of cultural difference in our community and also in our organization, regardless of the language or cultural origin of the people that we serve. We respect the greater community of Canada and we also respect the community that is adjusting to Canada.

Primarily our services are the information- referral, escort-interpretation, counselling and written translation service level. Over the past year, MOSAIC's full and part-time staff of 23 workers and 300 volunteers provided 37,000 client contacts in 74 languages and dialects.

In the paper we have presented you, we have spoken of ideals, and provided a model, and then we used the title "Paradox".

[Translation]

Le président: J'invite maintenant les représentants de MOSAIC à venir à la table. M. Stanley Knight, pourriez-vous . . . ? J'aimerais souhaiter la bienvenue aux témoins qui représentent l'organisme intitulé: MOSAIC. Nous avons quelques minutes, ce qui nous permettra de revenir à notre ordre du jour.

Ces témoins sont ceux qui devaient comparaître en deuxième place ce matin. Mais nous n'avons pas très bien suivi l'ordre prévu. J'invite donc sans plus tarder M. Knight à nous présenter son exposé, après quoi nous espérons disposer de suffisamment de temps pour lui poser quelques questions, bien qu'il soit possible que nous soyons limités par la comparution du prochain témoin. Nous verrons bien.

M. Stanley Knight (président, MOSAIC): Merci, monsieur Daudlin. Nous sommes heureux d'être ici parmi vous ce matin. Nous sommes également reconnaissants au Comité d'avoir fait les arrangements nécessaires pour nous accommoder. Je suis accompagné aujourd'hui de M^{me} Roxana Aune, travailleuse communautaire bilingue, qui s'occupe de questions linguistiques pour MOSAIC. Je vais donc vous parler de MOSAIC, qui est un organisme multiculturel à service direct installé à Vancouver, et vous fournir un tableau d'ensemble des services que nous offrons. Roxana vous donnera ensuite des renseignements supplémentaires au sujet des programmes et des questions auxquels s'intéressent les travailleurs professionnels bilingues de MOSAIC.

Je ne sais si vous connaissez MOSAIC, qui est une société à but non lucratif. Je suis certain que vous avez entendu des représentants d'un certain nombre de sociétés que le gouvernement fédéral connaît grâce à son Programme d'établissement et d'adaptation des Immigrants, ou PEAI. MOSAIC est l'une de ces sociétés qui reçoivent une aide financière des gouvernements municipaux, provinciaux et fédéraux.

Dans notre petit mémoire, nous soulignons que notre objet est de fournir un service linguistique qui comble le fossé existant entre les personnes qui ne parlent pas anglais et les services assurés par la communauté. Pour ce qui est des autres organismes de Vancouver qui offrent des services semblables, nous assurons un accès aux organismes de services éducatifs, juridiques, médicaux et sociaux de la ville. Nous favorisons la sensibilisation culturelle et l'acceptation des différences culturelles qui existent au sein de la communauté ainsi que dans notre propre organisme, quelle que soit la langue ou l'origine culturelle de personnes que nous servons. Nous respectons le groupe majoritaire du Canada, mais nous respectons également ceux qui s'adaptent au pays.

• 1100

Les services que nous offrons principalement sont des services de renseignement, d'interprétation en escorte, de conseil et de traduction écrite. Au cours de l'année écoulée, le personnel à temps plein et à temps partiel de MOSAIC, qui regroupe 23 travailleurs rémunérés et 300 bénévoles, a assuré 37,000 contacts—clients dans 74 langues et dialectes.

Dans le mémoire que nous avons préparé à votre attention, nous parlons d'idéaux, nous décrivons un modèle, et nous utilisons le titre «paradoxe».

[Texte]

The ideals of MOSAIC and similar societies across Canada are based on the assumption that we should accept the realities of cultural difference and seek to exploit the realities of our common strengths in the best interest of our common needs. We take some exception to the over-use of the word "tolerance" and the term "visible minorities" as they imply that a concession must be made by the majority. Our emphasis is on co-operative working relationships and the importance of language as the basic medium for demonstrating sensitivity to the needs of a wide range of culturally different groups. The bilingual community workers at MOSAIC help new Canadians to participate in the Canadian experience, and resident Canadians to be sensitive to the needs of newcomers.

The non-profit direct service agencies such as MOSAIC believe that no single government program or agency can provide total services to all new Canadians. Their efforts are designed to complement and enhance the services provided by civic, provincial and federal government offices. The social adjustment and adaptation counselling provided by MOSAIC and others is fundamental, and demonstrates that all Canadians, including immigrants, have equal rights and access to government services.

We believe that MOSAIC is an excellent example of a comprehensive social service society and agency which demonstrates that people from a wide range of ethnic and cultural backgrounds can work co-operatively when there is a common purpose.

Our community service program includes many activities. Primarily we have bilingual community workers who deliver direct services to immigrants and others in our community. They also conduct group programs such as cross-cultural awareness programs, and act as resource people for agencies throughout the greater Vancouver area.

We have a volunteer development program which offers community translation service, a community interpretation service, a community outreach program which extends our cultural sensitization process, and a 911 emergency interpretation service which draws upon our service through the fire, ambulance, health and other emergency networks in the city.

The major role of our bilingual workers is to facilitate services provided by various government offices. They do an excellent job of this and are well known throughout the Vancouver community for their services. They also conduct workshops and in-service sessions for refugees and immigrants on job search procedures, immigration, legal rights, unemployment insurance, taxation, medical services, women and the law, child abuse, rental and housing, etc. These are community development programs at the community level. We also

[Traduction]

Les idéaux de MOSAIC et de sociétés canadiennes semblables sont fondés sur l'hypothèse que nous devrions accepter les réalités des différences culturelles et chercher à exploiter les réalités de nos forces communes dans les meilleurs intérêts de nos besoins communs. Nous estimons par ailleurs qu'il y a une surutilisation du mot «tolérance» et de l'expression «minorités visibles», car ceci suppose qu'une concession doit être faite par la majorité. Nous mettons principalement l'accent sur l'établissement de relations de travail coopératives et sur l'importance de la langue comme outil fondamental pour démontrer qu'on doit être sensible aux besoins d'une vaste gamme de groupes culturels différents. Les travailleurs communautaires bilingues de MOSAIC aident les nouveaux Canadiens à participer à l'expérience canadienne, et les résidents canadiens à se conscientiser aux besoins des nouveaux venus.

Les organismes de services directs à but non lucratif, comme MOSAIC, estiment qu'aucun programme ou organisme gouvernemental ne peut à lui seul assurer l'ensemble des services nécessaires à tous les nouveaux Canadiens. Leurs efforts sont conçus en vue de compléter et d'améliorer les services déjà assurés par des bureaux municipaux, provinciaux et fédéraux. Le conseil en matière d'établissement et d'adaptation des immigrants que donnent MOSAIC et d'autres organismes est fondamental et montre que tous les Canadiens, y compris les immigrants, ont des droits égaux et un accès égal aux services gouvernementaux du pays.

Nous pensons que MOSAIC est un parfait exemple de société à service social complet, qui montre que des personnes appartenant à des groupes ethniques et culturels les plus différents peuvent travailler ensemble lorsqu'il existe un objectif commun.

Notre programme de service communautaire comprend de nombreuses activités. Premièrement, il y a les travailleurs communautaires bilingues qui assurent des services directs aux immigrants et à d'autres membres de la communauté. Ils dirigent également des programmes de groupe, par exemple, des programmes de sensibilisation interculturelle, et jouent le rôle de personnes-ressources pour les différents organismes de la région de Vancouver.

Nous avons également un programme de développement bénévole, qui assure des services de traduction et d'interprétation dans la communauté, gère un programme communautaire d'extension, qui prolonge notre processus de sensibilisation culturelle, et assure également un service d'interprétation d'urgence grâce au numéro 911, auquel peuvent faire appel les réseaux des pompiers, des ambulances, des services de santé et d'autres services d'urgence de la ville.

Le rôle principal des travailleurs bilingues est de faciliter l'accès aux services qu'offrent divers bureaux gouvernementaux. Ils font un excellent travail et sont reconnus pour leurs bons services, partout dans la communauté de Vancouver. Ils dirigent par ailleurs des ateliers et des séances d'information sur la procédure à suivre pour trouver un emploi, sur l'immigration, sur les droits face à la loi, sur l'assurance-chômage, sur la fiscalité, sur les services médicaux, sur les femmes et le droit, sur les enfants battus, sur les locations et l'hébergement,

[Text]

conduct cross-cultural workshops for professionals such as teachers, social workers, nurses, and other government officials. These programs are designed to sensitize the participants to cultural differences. They are conducted by people whom you would describe as visible minorities.

The volunteer program extends our services and provides the human resources to organize our society to service a large number of people on a wide cultural base. As I mentioned we have 23 full and part-time workers. By adding in our volunteers and the members of our board of directors who are also volunteers, we manage to extend the services of our society.

We believe that MOSAIC is an example of the kind of organization that you are looking to; that it is a model of co-operation of cultural groups. We believe the people of MOSAIC demonstrate that by working together within our Canadian community we can have great success.

I would ask Roxana now if she would provide some information to you that complements the overview I have provided of MOSAIC and give you some insight into the work of a professional bilingual worker in MOSAIC.

Roxana.

• 1105

Ms Roxana Aune (Bilingual Community Worker, MOSAIC): Thank you. I will be talking mainly as a community worker, as what you would consider a visible minority, also as a mother of three children who are also considered visible minorities and mainly as a member of the society.

I feel the positive and constructive ideas and models pertaining especially to ameliorating relations within Canada between visible minorities and other Canadians should start as soon as the new immigrant arrives in the country. I feel it is the responsibility of both the host community and the newly arrived to provide cross-cultural awareness.

One of the ideals Canada has is that all new immigrants have equal rights. MOSAIC, for example, is there to ensure they receive social services by organizing workshops, addressing issues of importance for their adjustment and eventual integration into the new society.

I would like to illustrate with an example. Very recently, I had a case of a new immigrant—by a new immigrant, I mean someone who has been here for six months—who had started to work as a cabinet-maker in a large factory, who has very limited English knowledge and who cannot read and comprehend all the safety information. This person is more vulnerable to industrial hazards than someone who is profi-

[Translation]

etc., séances qui s'adressent aux réfugiés et aux immigrants. Il s'agit là de programmes de développement communautaire, qui sont donnés au niveau communautaire. Nous organisons également des ateliers interculturels destinés aux enseignants, aux travailleurs sociaux, aux infirmières et à d'autres fonctionnaires. Ces programmes ont pour objet de sensibiliser les participants aux différences culturelles. Les séances sont dirigées par des personnes qui pourraient être décrites comme appartenant à des minorités visibles.

Le programme de bénévolat, quant à lui, prolonge nos services et fournit les ressources humaines dont nous avons besoin pour organiser notre société en vue de servir le plus grand nombre possible de personnes et de groupes culturels différents. Comme je l'ai déjà dit, notre personnel comprend 23 employés à temps plein et à temps partiel. Si nous parvenons à étendre nos services, c'est grâce à l'apport des bénévoles et des membres du conseil d'administration, qui sont également des bénévoles.

Nous pensons que MOSAIC est un exemple d'organisme qui nous intéresse, il s'agit d'un modèle de coopération entre groupes culturels différents. Nous estimons que les membres de MOSAIC ont pu démontrer qu'en travaillant ensemble au sein de la communauté canadienne nous pouvons réussir.

Je demanderai maintenant à Roxana de compléter le tableau d'ensemble de MOSAIC que je vous ai donné, d'ajouter quelques explications au sujet du travail des travailleurs bilingues professionnels de MOSAIC.

Roxana.

Mme Roxana Aune (travailleur communautaire bilingue, MOSAIC): Merci. Je vais vous parler principalement en tant que travailleuse communautaire, membre de ce que vous appelez une minorité visible, mère de trois enfants, qui sont également considérés comme appartenant à des minorités visibles, et simple membre de la société.

Je pense que les idées et modèles positifs et constructifs qui visent à améliorer les relations existant à l'intérieur du pays entre les membres des minorités visibles et les autres Canadiens devraient s'appliquer dès que le nouvel immigrant arrive au Canada. Je crois qu'il incombe à la fois à la communauté hôte et aux nouveaux venus de faire des efforts de sensibilisation interculturels.

Un des principes du Canada, c'est que tous les nouveaux immigrants doivent avoir des droits égaux. MOSAIC a justement pour objet d'assurer qu'ils reçoivent tous des services sociaux, en organisant des ateliers, en étudiant les questions importantes pour leur adaptation et leur intégration éventuelle à la nouvelle société.

J'aimerais illustrer ce point par un exemple. J'ai récemment été chargée d'étudier le cas d'un nouvel immigrant—et par là j'entends une personne qui est ici depuis six mois—qui avait commencé à travailler comme menuisier dans une grosse usine. Il n'avait qu'une connaissance très limitée de l'anglais et ne pouvait donc ni lire ni comprendre les renseignements en matière de sécurité. Ce genre de personne est beaucoup plus en

[Texte]

cient in the English language, for example. In so many cases, like in this one, this person did not apply for workmen's compensation soon enough. It took quite some time, and he applied after the accident took place.

MOSAIC provides not only language interpretation but also cultural interpretation. In this case, for example, the issue was: Why did this person not apply when the accident took place? How can we prove that accident actually took place at work and not at home? All type of behaviour is very much related to the culture that one brings; in this case, this man was from Latin America.

The case was not accepted as a workmen's compensation case. We appealed, and talking to the adjustor, he told me Chileans are very well known to always end up in industrial hazards. It seems as if they enjoy receiving the benefits of workmen's compensation. We argued a little bit about that, but I felt we were getting nowhere.

Exploring the situation more with the assistance of the union representative, we found that the information related to safety was not given to the person. Talking to his supervisor, he said he knew so very little English that he would not have understood the information, anyway. So the information with regards to that specific machine was not given to him.

We feel the lack of willingness of the host community, together with the lack of knowledge of the individual, could make a big change in the individual's behaviour and create discrimination at work, which is brought home. For instance, in this case, this man had two teenagers who had been adjusting quite rapidly and learning English. He was always complaining about Canada, and the teenagers were upset because they were saying: Why are you complaining about Canada if we are here? It actually turned out that, because of this discrimination at work by the supervisor, who was actually a white Canadian, we can say, he brought out these frustrations at home and they reflected in that way.

MOSIAC gives workshops on issues such as medical and immigration matters, legal rights, unemployment insurance rights and obligations, taxation, child abuse, women and the law, etc., creating awareness at the community level to assist these individuals to become full participants in our society.

• 1110

Most every realistic idea moves as the socio-economic and political situation is affecting all the nations. For example, when the boat people, the Polish and in recent days, the Latin American refugees first come to us, the workers provide one-to-one counselling, orientation and also group sessions with regard to the host community, to once again inform them of

[Traduction]

danger que celles qui connaissent bien l'anglais. Dans un grand nombre de cas de ce genre, la demande de prestations d'assurance n'est pas faite à temps. Dans ce cas précis, les choses ont traîné pendant assez longtemps et la demande a été faite plus tard après l'accident.

D'autre part, MOSAIC offre non seulement des services d'interprétation de différentes langues, mais également des services d'interprétation culturelle. Dans le cas dont je viens de vous parler, la question était la suivante: pourquoi cette personne n'a-t-elle pas fait une demande dès que l'accident est survenu? Comment pouvons-nous prouver que l'accident a vraiment eu lieu au travail et non à son domicile? Tout comportement, quel qu'il soit, est lié à la culture que l'on porte en soi. Dans ce cas-ci, cet homme était Latino-Américain.

Sa demande n'a pas été acceptée. Nous avons fait appel, mais l'arbitre en assurance m'a dit que les Chiliens ont la réputation d'être victimes d'accidents industriels. Il semblait dire qu'ils ne cherchent que toucher l'indemnisation. Nous en avons discuté, mais j'ai très vite eu le sentiment que nous n'allions nulle part.

Nous avons entrepris d'examiner la situation de plus près avec l'aide d'un représentant syndical, et nous avons découvert que les renseignements relatifs aux mesures de sécurité n'avaient pas été fournis à cette personne. Lorsque nous en avons parlé avec son superviseur, celui-ci a dit que l'ouvrier connaissait si peu l'anglais qu'il n'aurait de toute façon pas compris les renseignements. C'est pourquoi les renseignements relatifs à cette machine ne lui avaient pas été fournis.

Ce genre de manquement du côté de la communauté d'accueil, ajouté au manque de connaissances d'une personne, peuvent provoquer un gros changement dans le comportement de l'immigrant et créer une certaine discrimination au travail; et tout cela le travailleur le ramène chez lui. Par exemple, dans ce cas-ci, l'ouvrier avait deux enfants adolescents qui s'adaptaient assez vite au pays et qui étaient en train d'apprendre l'anglais. Il se plaignait toujours du Canada, et ses enfants lui répondaient en disant: Pourquoi te plains-tu du Canada si nous sommes ici? En fin de compte, victime au travail de l'attitude discriminatoire de son superviseur, qui était un Canadien blanc, il ramenait toutes ses frustrations chez lui, et celles-ci se manifestaient de cette façon.

MOSAIC tient des ateliers qui traitent de questions aussi diverses que les soins de santé, l'immigration, les droits des immigrants face à la loi, les droits et les obligations en matière d'assurance-chômage, la fiscalité, les enfants battus, les femmes et la loi, etc., ce qui sensibilise la communauté au besoin d'aider ces personnes à devenir des participants à part entière de notre société.

Presque toutes les idées réalistes progressent, vu que la situation socio-économique et politique touche toutes les nations. Par exemple, lors de l'arrivée des gens de la mer, des Polonais, et plus récemment, des réfugiés latino-Américains, les travailleurs de MOSAIC ont offert des services de consultation et d'orientation directs ainsi que des séances de groupe pour renseigner ces personnes sur la communauté d'accueil

[Text]

their rights and obligations and to follow up all through their social-adjustment period.

We feel that, by providing this type of orientation, they will not only become aware of their rights and obligations, but also assertive about themselves. Therefore they have a better disposition to confront the changes of their new home.

With the changing economic climate, the demands on our service delivery have increased tremendously. At the same time, we feel that some government levels are more concerned with reducing their support to organizations such as MOSAIC, than to making sure new Canadians receive their legal rights.

We also cover cross-cultural sensitization to other professionals. We not only create awareness among the visible minorities, but also reach the population at large, the English-speaking population.

We sensitize all the professionals, such as community health nurses, social workers, doctors, teachers, lawyers and others. The great value of providing this information can be seen in their new approach to dealing with their clients' problems.

My philosophy, which is very personal, is that the cultural differences should represent a great opportunity for each one of us to enlarge our knowledge and to share our values in harmony, and to promote the acceptance of the differences of our multicultural society.

When I first started to work with MOSAIC, I was working with Chinese, east Indian, Japanese, Italians, Portuguese, so many different ethnic groups. We were all so different. Not only our colours were different, but our culture, religion and our philosophies were also quite different. This is a good typical example of what I feel the working conditions should be, an openness to receive and to understand new cultures.

For instance, Mr. Art Lee was mentioning about sensitization of immigration officers. I feel that this sensitization should actually take place at all different levels of government, with all different officers dealing with the public. I feel that this acceptance brings respect to accept that we can learn from one another. It can also assist us to understand the situation of our clients better, making us better professionals to deal with their problems.

There is a need to develop new programs to promote racial understanding. For example, it should start at the day care level. We are always talking about how we are different, how we must tolerate each other. I feel it should start at an early age, with our educational system. For instance, the toys, books, songs and games should be multicultural. This way the child is exposed to all the differences it sees, not only the race difference, but the cultures behind as well, allowing the child to

[Translation]

ainsi que sur leurs droits et obligations, et les suivre pendant leur période d'adaptation sociale.

Nous pensons que ce genre d'orientation permettra à ces personnes de non seulement devenir conscientes de leurs droits et obligations mais également de s'affirmer. Elles seront ainsi mieux préparées à confronter les changements que leur imposera leur nouvelle patrie.

L'évolution de la situation économique a augmenté de beaucoup les exigences qui sont imposées à notre réseau de services. Nous pensons en même temps que certains paliers de gouvernement sont plus intéressés à réduire leur appui à des organismes comme MOSAIC qu'à s'assurer que les nouveaux Canadiens sont mis au courant de leurs droits.

Nous offrons également des programmes de sensibilisation interculturels à d'autres professionnels. Nous voulons sensibiliser non seulement les membres des minorités visibles, mais également la population dans son ensemble, et plus particulièrement la population anglophone.

Nous sensibilisons tous les professionnels, qu'il s'agisse des infirmières qui travaillent dans les centres de soins communautaires, des travailleurs sociaux, des médecins, des enseignants, des avocats ou d'autres. La valeur de ce travail est manifeste dans la nouvelle approche qu'ils adoptent pour essayer de régler les problèmes de leurs clients.

Ma philosophie, qui est très personnelle, c'est que ces différences culturelles devraient être l'occasion pour chacun d'entre nous d'élargir ses connaissances et de partager ses valeurs en toute harmonie, et également de promouvoir l'acceptation des différences de notre société multiculturelle.

Lorsque j'ai commencé à oeuvrer pour MOSAIC, je travaillais avec des Chinois, des Indiens, des Japonais, des Italiens, des Portugais, et tout un tas d'autres groupes ethniques. Nous sommes tous très différents les uns des autres, non seulement par la couleur de notre peau, mais également par nos cultures, nos religions et nos philosophies, qui sont très différentes. Ceci devrait servir d'exemple pour le marché du travail qui devrait être plus ouvert, plus prêt à comprendre les nouvelles cultures.

M. Art Lee a parlé tout à l'heure de la sensibilisation des agents d'immigration. Il me semble que cette sensibilisation devrait se dérouler à tous les paliers gouvernementaux et que les programmes de sensibilisation devraient s'adresser à tous les agents traitant directement avec le public. Cela amènerait les gens à accepter l'idée que nous pouvons tous apprendre quelque chose des autres. Cela nous aiderait également à mieux comprendre la situation de nos clients et à être mieux armés, en tant que professionnels, pour nous occuper de leurs problèmes.

Il est impératif que soient élaborés de nouveaux programmes visant à promouvoir la compréhension raciale. Cela devrait, me semble-t-il, commencer dans les garderies. On ne cesse de souligner combien nous sommes différents les uns des autres, et combien nous devons nous tolérer. Je pense que cela devrait commencer lorsque les enfants sont encore en bas âge, à l'intérieur de notre système éducatif. Par exemple, les jouets, les livres, les chansons et les jeux devraient être multiculturels.

[Texte]

appreciate these differences, continuing this educational pattern all through elementary and high school.

• 1115

In Europe, for example: I had the great opportunity to study in Europe and in different countries of Latin America, and I, for instance, was part of the educational system like it is in some European countries and Latin America. Part of the elementary and high school education, for example, is to take the class to an opera, to a symphony, to an ethnic restaurant, followed by studies of that particular music or the traditions involved in eating that food.

Canada now offers a great opportunity for something like this. I feel that... [Inaudible—Editor] ... like this one create better feeling for our racial differences. Rather than being told we are different, we must tolerate each other.

Part of our racial discrimination I feel is due to our ignorance of our values, acceptance of our different values and the respect of one to another.

Thank you. I would be happy to answer your questions.

Dr. Knight: Thank you, Roxana.

We will have one conclusion and invite your questions if you have time.

The final point we make in our brief is that it is paradoxical in our society that direct service agencies such as MOSAIC, which are mini United Nations, are societies and organizations that are always faced with marginal fundings or difficulties in financial support.

You are, I am sure, very aware of the restraint program in British Columbia that has introduced a very serious financial problem for many societies, especially those societies that serve minorities. Our particular situation leaves us with the threat of a \$62,000 deficit for this coming year when we in fact have been operating on a balanced budget. This is as a result of sudden changes in the funding philosophy and policy of the provincial government.

We believe that when helping societies such as ours are caught in the midst of some jurisdictional disputes between either civic, provincial or federal authorities it results in minorities becoming more visible. Consequently, people then make some simple comments or form simple assumptions about the needs of minorities. In difficult economic times this also leaves us in a position where people maybe are feeling that if there are extra dollars around they should not go for special programs. Quite obviously, in order that we can have partici-

[Traduction]

Ainsi, l'enfant serait exposé à toutes les différences qu'il perçoit, que celles-ci soient raciales ou culturelles, ce qui lui permettrait de les apprécier. Ce genre de modèle éducatif devrait être maintenu tout au long de la scolarité élémentaire et secondaire.

Prenons l'Europe, par exemple. J'ai eu le grand privilège d'étudier en Europe et dans différents pays d'Amérique latine, et j'ai notamment fait partie du corps enseignant de certains de ces pays. Les programmes scolaires élémentaires et secondaires prévoient, par exemple, d'emmener la classe écouter un opéra ou une symphonie, ou manger dans un restaurant ethnique, et ces sorties sont suivies d'études sur la musique concernée ou sur les traditions du pays dont on a mangé certains plats typiques.

Le Canada pourrait offrir des possibilités fantastiques à ce niveau-là. Je pense que... [Inaudible—Éditeur] Ce genre de choses amènerait une meilleure compréhension de nos différences raciales. Au lieu de tout simplement nous dire qu'on est différent, on apprendrait à se tolérer les uns les autres.

La discrimination raciale que l'on connaît au Canada est, je pense, en partie due à l'ignorance de nos valeurs, au fait que l'on n'accepte pas les valeurs différentes des autres groupes et que l'on ne se respecte pas mutuellement.

Merci. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

M. Knight: Merci, Roxana.

J'aimerais faire quelques remarques en guise de conclusion; après, nous pourrions passer à vos questions, si nous en avons le temps.

Nous expliquons à la fin de notre mémoire qu'il est paradoxal pour notre société que des organismes de service direct comme MOSAIC, qui sont en quelque sorte des mini-Nations unies, soient toujours confrontés à des difficultés financières et à une insuffisance de fonds et d'appui.

Vous êtes, j'en suis sûr, au courant du programme de restriction de la Colombie-Britannique, qui a entraîné de graves difficultés financières pour de nombreuses sociétés, notamment celles qui servent les minorités. À cause de cette situation, nous risquons de nous retrouver avec un déficit de 62,000 dollars à la fin de l'année, bien que nous ayons toujours eu un budget équilibré. Cela est dû aux changements soudains que le gouvernement provincial a apportés à sa philosophie et à ses politiques de financement.

Nous pensons que lorsque des sociétés d'aide comme la nôtre se trouvent coincées au beau milieu de disputes juridictionnelles entre les autorités municipales, provinciales ou fédérales, cela ne rend que plus visibles encore les minorités. C'est ce qui amène les gens à faire des commentaires ou à formuler des hypothèses simplistes sur les besoins des minorités. Par ailleurs, lorsque les temps sont durs, les gens estiment que, si l'on trouve quelques dollars supplémentaires, ceux-ci ne devraient pas être consacrés à des programmes spéciaux. Mais il est évident que, pour que tous les Canadiens participent à la

[Text]

pation of all Canadians in the Canadian society there is a need to fund those people who have special needs.

• 1120

We would like to commend the Canada Employment and Immigration Commission and the Department of the Secretary of State, which recently announced they will no longer limit funding to those immigrants who have been in the country less than three years. In other words, for direct services such as MOSAIC, we had to provide services to immigrants who had been in the country less than three years.

We have an initiative from that group announced Friday—at least that was when we received it in Vancouver—noting that they will lift the ceiling and provide equitable funding for programs such as ours. This is an excellent position to take. There has been a fee policy in the past for service to immigrants and other Canadians in need of language assistance. This will also be changed; there will be a general funding strategy that includes a qualitative base for directing dollars to organizations. We appreciate that and feel the Canada Employment and Immigration Commission is indicating that the cooperative working relationship we have had through the years we have consulted them is paying off. If you could direct that information to Mr. Roberts, we would appreciate it. Thank you.

Mr. Mitges: Just one question. Have you found a decrease in the use of your services by the immigrants from the various ethno-cultural groups because of utilization of their own services as they finally become established in Vancouver—by this, I mean setting up their own community centres, churches or temples and offering specific services of their own to their newly arrived compatriots?

Mr. Knight: As mentioned in our brief, we provide a service in 74 different languages and dialects. We have increased our services 145% since last year. We have gone from approximately 16,000 contact services to 37,000. The provincial and federal governments also have a general policy of not funding direct service workers if they provide service for various ethnic groups—direct service workers providing services similar to MOSAIC are not part of that funding. The encouragement is to have a general organization such as an immigrant services society or MOSAIC provide those services. So we have seen an increase in demand for our services, even though there are a lot of people within societies providing voluntary assistance to members of their society.

Mr. Mitges: One particular group here provides a lot of these services on their own, without any government financing or back up. They take it on upon themselves to provide for people from their ethnic group who come over here. I am wondering if this is becoming more widespread. That is why I asked the question.

Ms Aune: We actually provide something I did not mention, the creation of services among their own ethnic group. The workshops are conducted in such a way as to create awareness

[Translation]

société canadienne, il faudrait assurer une certaine aide financière aux personnes qui ont des besoins particuliers.

Nous voudrions exprimer notre appui à la mesure prise récemment par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et le Secrétariat d'État, qui ont annoncé que les subventions ne seront plus limitées aux immigrants se trouvant depuis moins de trois ans au Canada. Autrement dit, pour des services directs comme dans le programme MOSAIC, nous devons limiter nos services aux immigrants établis au Canada depuis moins de trois ans.

Vendredi nous avons appris à Vancouver qu'il y aurait une hausse du plafond et un financement équitable pour des programmes comme le nôtre. C'est une position fort louable. Jusqu'ici les immigrants et les autres Canadiens ayant besoin de cours de langue devaient payer des frais d'inscription. Cette pratique sera changée, et il y aura une stratégie globale de financement des organismes, où entrent en ligne de compte des critères ayant rapport à la qualité des services. Nous sommes heureux de ces initiatives et nous croyons que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada montre ainsi l'utilité des bons rapports que nous entretenons depuis des années. Nous vous saurions gré de faire parvenir ce message à M. Roberts. Merci.

M. Mitges: J'ai seulement une question. Avez-vous constaté que les immigrants de diverses origines ont moins recours à vos services en raison de la création de leurs propres centres au fur et à mesure qu'ils s'établissent à Vancouver, je pense aux centres communautaires, aux églises et aux temples, qui s'occupent, entre autres, d'aider les compatriotes qui viennent d'arriver?

M. Knight: Comme nous l'avons mentionné dans notre mémoire, nous offrons un service dans 74 langues et dialectes différents. Depuis l'année dernière il y a eu une augmentation de nos services de 145 p. 100. Nous sommes passés d'environ 16,000 consultations à 37,000. En règle générale, les gouvernements fédéral et provincial ne financent pas les services directs offerts à divers groupes ethniques, je parle de travailleurs qui offrent des services directs semblables à ceux assurés par MOSAIC. Il s'agit d'encourager un organisme général comme une société de services aux immigrants ou MOSAIC à offrir ses services. Nous avons donc constaté une augmentation de la demande de nos services, même s'il y a beaucoup de bénévoles dans différentes associations, qui offrent de l'aide aux membres de leur association.

M. Mitges: Je connais en particulier un groupe qui offre beaucoup de services de sa propre initiative sans aide du gouvernement. Ces gens prennent sur eux de s'occuper de leurs compatriotes qui viennent s'établir ici. Je me demande si c'est une pratique qui commence à se répandre. C'est pour cela que j'ai posé la question.

Mme Aune: En fait, nous offrons un programme que je n'ai pas mentionné et qui porte sur la prestation de services dans un groupe ethnique donné par les membres de ce groupe. Les ateliers ont pour objet, entre autres, de sensibiliser ces

[Texte]

of their rights and obligations, something not conveyed in a one-to-one-basis in any specific direct-service delivery.

Mr. Mitges: Okay. I will not pursue that. Thank you.

Mr. Paproski: I know of your organization. Dr. Knight, you do a great job. I would like to know a little bit more about your total budget. You say you are going to lose about \$62,000 from the provincial government. What is your total operational budget?

Mr. Knight: We have a budget of approximately \$415,000.

Mr. Paproski: And how many did you say are on staff?

• 1125

Dr. Knight: We have 23 full- and part-time workers.

Mr. Paproski: Let me ask you in the short time that we have here about this 911 emergency interpretation service. Can you elaborate a little more on that? I would like to know how that works.

Dr. Knight: It is financed primarily by the City of Vancouver, and by using the 911 emergency line and asking for MOSAIC any person in the greater Vancouver community can call upon an emergency interpreter. We view translation as written work and interpretation as oral work.

This is especially helpful to the hospitals. They use it on ambulance service. The police department and the fire department use this service. A great deal of that service is through telephone connection. The hospital will have somebody who is injured or in need of assistance who is conscious and can describe their condition but cannot describe it in a language that anybody in the hospital can speak. So they will just use the telephone connected through the hospital personnel to our language worker, who will speak to the individual and ask them, I guess, where it hurts and provide that information.

The Chairman: Excuse me, Mr. Paproski. I would like to be able to allow you to continue, but Mr. McCauley has indicated that he has a short question and we have the next witness here and we are now starting to be pressed in terms of our departure.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: I do not have a short question, Mr. Chairman, unfortunately, but I will try to keep it short.

Just a comment: You make in your brief a comment that you take exception to the overuse of the word "tolerance" and the term "visible minorities" as they imply that a concession must be made by the majority. I know what you are driving at, and I agree, but I think it is true to say that there has to be a concession by the majority not to the minorities but to a new idea of what Canada is all about. I think there is an unconscious assumption in the majority community that the evolution of Canadian society is complete, but that is not true.

[Traduction]

personnes à leurs droits et à leurs obligations, sujet qui n'est pas traité dans nos contacts individuels.

M. Mitges: Très bien. Je ne vais pas aller plus loin. Merci.

M. Paproski: Je connais votre organisme et je sais que vous faites un très bon travail. J'aimerais avoir plus de renseignements concernant votre budget total. Vous dites que vous allez perdre environ 62,000 dollars des crédits du gouvernement provincial. Quel est votre budget d'exploitation?

M. Knight: Nous avons un budget d'environ 415,000 dollars.

M. Paproski: Et quelle est l'importance de votre personnel?

M. Knight: Nous avons 23 travailleurs à plein temps et à temps partiel.

M. Paproski: Dans le peu de temps que nous avons, j'aurais une question à vous poser concernant ce service d'interprétation offert dans les cas d'urgence, service accessible en composant le numéro 911. Pourriez-vous nous en dire davantage?

M. Knight: Le service est financé surtout par la ville de Vancouver, et toute personne dans la communauté métropolitaine, en utilisant cette ligne d'urgence 911 et en demandant MOSAIC, peut obtenir les services d'un interprète en cas d'urgence. Pour nous, la traduction est un travail écrit et l'interprétation un travail oral.

C'est particulièrement utile pour les hôpitaux. Ils s'en servent pour les services d'ambulance. La police municipale et les pompiers ont recours à ce service. Très souvent il est offert par téléphone. Il s'agit d'une personne blessée ou ayant besoin de l'aide médicale, qui se trouve à l'hôpital et qui est en mesure de décrire sa condition mais seulement dans une langue qui n'est pas comprise par les employés de l'hôpital. L'interprète pourra donc prendre ces renseignements par téléphone et les communiquer au personnel de l'hôpital.

Le président: Je vous demande pardon, M. Paproski, j'aimerais pouvoir vous laisser continuer, mais M. McCauley a une brève question à poser et nous avons encore un témoin. L'heure du départ approche.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Malheureusement ma question n'est pas brève, monsieur le président, mais je vais faire de mon mieux pour la raccourcir.

Tout d'abord un commentaire: dans votre mémoire vous dites qu'on utilise trop le mot «tolérance» par rapport aux minorités visibles, comme si la majorité devait faire une concession. Je comprends votre point de vue et je suis d'accord avec vous, mais je crois qu'il est juste de dire qu'une concession est nécessaire de la part de la majorité, non pas en ce qui concerne les minorités, mais par rapport à son idée de ce qu'est la société canadienne. Je crois que la majorité a tendance à penser, sans peut-être s'en rendre compte, que l'évolution de la

[Text]

So we have to persuade people, I think, to see that we are in a state of evolving and that what we will be is not what we are and that of course what we will be is a country that incorporates visible minorities and sees them as a positive influence on the country and we will be much richer and much stronger for that.

Dr. Knight: It is a matter of semantics, and I agree with you, and we only take that as a subtle . . . We felt that the emphasis, as you point out, on tolerance does sometimes make it negative, and we are in complete agreement with you that we would encourage a positive stance.

The Chairman: Dr. Knight, while thanking you maybe I could ask you to communicate to us a bit of information that you may or may not have at hand this morning. I am wondering, after having heard two and a half days of groups now, how many people we have involved in the Vancouver area in the delivery of service to the visible minorities and the immigrant societies. I have the impression that we have a substantive number, and I would like to have an idea just how many people we do have involved in this service industry in the City of Vancouver and in B.C. generally.

Dr. Knight: I think it is an indication of the cosmopolitan nature of our community and also the . . .

The Chairman: I am not suggesting for a moment that there is not a reason for it, but I just have the feeling that there are a very large number of people involved here.

Dr. Knight: Yes, there are. I say that is the complementary relationship between the government offices and I agree with you it is a very strong indicator of the strength of the community that we have that involvement.

The Secretary of State for Multiculturalism can provide that information to you. They have a very good booking on that. Also, most of those agencies seek or receive funding from the Secretary of State for Multiculturalism, and Carol Ann Sung is very much on top of who all the organizations are.

The Chairman: Thank you very much for the presentation and for the answers to our questions.

Dr. Knight: Thank you for the hospitality. It is nice to see you in Vancouver.

The Chairman: Could I call on the Immigrant Settlement Board, please.

• 1130

Dr. D'Oyley, welcome. Copies of your brief are apparently being distributed. I would invite you to make a short presentation, if you would. We are now starting to be very restricted in terms of time, unfortunately. If I could ask you to keep your comments succinct and particularly to those areas that you would want particularly to draw our attention, that will afford us perhaps an opportunity for a few questions before we have to close off the hearings.

Dr. Vincent D'Oyley (Immigrant Settlement Board): I am the outgoing President of the Immigrant Settlement Board.

[Translation]

société canadienne est terminée, mais cela n'est pas vrai. Nous devons donc persuader les gens que nous sommes dans un état d'évolution, que notre pays n'a pas acquis son caractère définitif et que nous sommes un pays auquel sont intégrées les minorités visibles comme élément positif susceptible de renforcer et d'enrichir la société globale.

M. Knight: C'est une question d'interprétation, et je suis d'accord avec vous. Ce n'est qu'une remarque . . . comme vous le dites, nous pensons que parfois l'importance donnée à cette idée de tolérance peut avoir une connotation négative et comme vous, nous serions tout à fait favorable à une façon plus positive d'aborder la question.

Le président: Monsieur Knight, j'aimerais vous remercier et vous poser en même temps une question. Vous n'avez peut-être pas la réponse, mais après avoir entendu des groupes pendant presque deux jours et demi, j'aimerais savoir combien d'organismes de la région de Vancouver offrent des services à des minorités visibles et aux immigrants. Il me semble qu'ils sont très nombreux, et j'aimerais avoir une idée précise du nombre de personnes qui participent à ce secteur apparemment très actif dans la ville de Vancouver et en Colombie-Britannique en général.

M. Knight: Je crois que c'est une démonstration du caractère cosmopolite de notre collectivité et aussi de . . .

Le président: Je ne veux pas vous dire que cela n'est pas justifié, mais il me semble que le nombre de personnes qui y participent est très important.

M. Knight: Oui, effectivement. Il y a des relations complémentaires entre les différents bureaux du gouvernement, et je conviens avec vous que cette participation nombreuse indique l'importance de la collectivité.

Le secrétaire d'État au multiculturalisme peut vous donner ce renseignement. Ils ont de très bonnes statistiques. La plupart de ces organismes reçoivent du secrétaire d'État des crédits pour le multiculturalisme, et Carol Ann Sung est très bien renseignée là-dessus.

Le président: Je vous remercie beaucoup de votre mémoire et de vos réponses.

M. Knight: Nous vous remercions de votre hospitalité. Nous sommes heureux de vous voir ici à Vancouver.

Le président: Je vais maintenant donner la parole aux représentants du Conseil d'établissement des immigrants.

Je vous souhaite la bienvenue, monsieur D'Oyley. Je crois qu'on distribue des exemplaires de votre mémoire. Je vous invite à nous présenter brièvement le sujet. Malheureusement il nous reste assez peu de temps. Si vous pouviez nous faire un exposé concis en parlant surtout des domaines que vous voulez nous signaler, nous aurions sans doute la possibilité de poser quelques questions avant la fin de cette séance.

M. Vincent D'Oyley (Conseil d'établissement des immigrants): Je suis le président sortant du Conseil d'établissement

[Texte]

Mr. Bijou Kartha, the incoming President, may be here shortly.

The Immigrant Settlement Board is concerned particularly with the following issues: the perception it has that the socio-economic and political nature of Canadian society allows it to perpetuate itself without adequate redress, intervention or efficient restructure on behalf of its visible minority sectors; that is, with reference to its native Indians and Afro-Asian peoples.

We are pleased to note that the federal government reports by John Berry and Ken O'Bryan and others have over the last decade indicated the low regard in which the public holds particular ethnic groups, especially peoples of colour. These reports and re-examinations of them have discussed some of the socio-economic and employment consequences for these low prestige groups.

One of the best analyses that we have seen was done by Mullard in 1982, who examined the behaviour of British and Canadian state machineries with respect to labour, capital and racial interests and highlighted for us particular deficits in our own Canadian socio-political system. He makes these comments:

... the state's—statement of Canadian identity and nationality in no real and practical sense includes either native or black (Afro-Asian) peoples.

He comments on the non-goodness of fit of the objectives, on the one hand, of visible minorities themselves and those of the state and that this non-goodness of fit combines to produce a social motor for piecemeal and often illusive social reforms. This seems to be the real difficulty, the illusive nature of the social reforms which traditionally takes place.

An example of the illusory is the current multicultural policy, which does not enfranchise disadvantaged but provides soft funds for activities approved by the state. The policy has what some of us see as a lesser minister and less funds than bilingualism programs have had; it has a slothful and non-structural effect on public schooling and almost no effect on post-secondary institutions and professional training. The government was right when its leader a decade ago stipulated that the duality—that is, the Anglo-Celtic and the francophonic classes of the population—had the most to gain from its implementation.

The Immigrant Settlement Board has a strong interest in the employment of recent immigrants and centrally with the socio-economic survival of native Canadians in the migrating conditions. Since other groups are dealing with this latter issue, our concern this morning is to direct your attention to a study done by the Immigrant Settlement Board entitled *Immigrant Perceptions of Screening Procedures for Employment*. This was a study done on community recovery project funds in 1983.

Mr. Chairman, if you have been presented with a copy of the recommendations of that study, I would like just to comment on some of them.

[Traduction]

des immigrants. M. Bijou Kartha, le nouveau président, arrivera peut-être ici bientôt.

Le Conseil d'établissement des immigrants se préoccupe surtout du fait suivant: D'après sa perception, la nature socio-économique et politique de la société canadienne lui permet de se perpétuer sans que soient offertes aux minorités visibles des possibilités adéquates de recours, d'intervention ou de restructuration efficaces; par minorités visibles, nous entendons les autochtones canadiens et les citoyens d'origine afro-asiatique.

Nous vous faisons remarquer que les rapports du gouvernement fédéral faits par John Berry, Ken O'Brien et d'autres au cours de la dernière décennie indiquent à quel point le public a peu d'estime pour certains groupes ethniques, surtout les gens de couleur. Ces rapports, et certaines études, considèrent quelques-unes des conséquences socio-économiques et les effets en matière d'emploi sur ces groupes peu appréciés.

Une des meilleures analyses que nous ayons vues a été faite par Mullard en 1982; il a examiné le comportement des machines de l'État britannique et de l'État canadien en ce qui concerne le travail, le capital et les intérêts raciaux, et nous a signalé certaines lacunes particulières de notre système socio-politique canadien. Il dit ce qui suit:

... l'énoncé de l'identité et de la nationalité canadienne offert par l'État ne comprend aucunement les autochtones et les peuples noirs (Afro-asiatiques).

Il indique comment les objectifs des minorités visibles correspondent mal avec ceux de l'État, ce qui mène à des réformes sociales peu systématiques et souvent illusoires. C'est là où semble résider la véritable difficulté, c'est-à-dire dans la nature illusoire des réformes sociales qui sont traditionnellement prises.

Un exemple du caractère illusoire est la politique multiculturelle actuelle, qui ne donne rien de tangible aux défavorisés mais finance jusqu'à un certain point des activités approuvées par l'État. Cette politique selon certains d'entre nous, relève d'un ministre moins important et dispose de crédits moins abondants que les programmes de bilinguisme; son effet sur l'instruction publique est aléatoire, non structurel et presque nul dans le cas des institutions post-secondaires et des institutions de formation professionnelle. Le gouvernement avait raison lorsque, par la voix de son leader il a déclaré il y a dix ans que la dualité—c'est-à-dire les classes anglo-Celtes et francophones de la population—avait le plus à gagner de son application.

Le Conseil d'établissement des immigrants s'intéresse beaucoup à l'emploi des immigrants récents et aussi à la survie socio-économique des Canadiens autochtones. Puisque d'autres groupes parlent de cette dernière question, nous voudrions vous parler ce matin d'une étude faite par le Conseil d'établissement des immigrants intitulée *La perception immigrante des procédures de sélection pour l'emploi*. Cette étude a été financée grâce aux fonds d'un projet communautaire en 1983.

Monsieur le président, si on vous a remis un exemplaire des recommandations de cette étude, j'aimerais en commenter certaines.

[Text]

• 1135

After interviewing 306 immigrant Canadians from different parts of the world in the Vancouver area and having a number of open forums, we are recommending to you and the Vancouver area that there should be more effective job-search seminars for new Canadians. These seminars should cover such topics as resume writing, how to conduct one's self at an interview and method of job search.

We thought it important to think in terms of developing a special employment directory for immigrants. This directory should list and give details on ethnic associations, employment centres, immigrant services centres and translation services in this region. We think ESL classes, the special job seminars and types of screening tests used by employers should be made known to new Canadians. Assistance should be given to immigrants in obtaining apprenticeships and union memberships, which are very important for people who do not know how the Canadian system works. We think there should be a commitment that includes the nationalization of some of the accreditation examinations and the formation of examination bodies that have some experience in the types of training provided abroad, because lack of this knowledge does militate against some of the new Canadians who come in with high-level professional skills. The planning and provision of remedial training for immigrants who do not fulfill all the standards required by the accreditation bodies is an important feature. There should be a developmental up-to-date listing of each profession's prerequisites and methods of evaluation. This could probably be made available to all the Canadian consulates abroad.

I have rushed to highlight some of the recommendations of this particular study done by the Immigrant Settlement Board, without providing the background for the research data, because all this is provided in a study which was done by the Immigrant Settlement Board. I think the documentation is complete.

There are two areas the Immigrant Settlement Board has a concern about. One is the matter of Canadian schooling, because in fact the Immigrant Settlement Board really developed as a result of some strong suggestions which came from Directions ESL. Directions ESL is really a conglomerate of teachers of English who have special concerns for the survival of immigrant peoples.

Our concern really centres on one issue. That issue is the suitability of schools for the visible minority sector of the society. Suitability refers here to special features and issues of the schooling bureaucracy, such as the following:

Is the schooling system as fair to visible minorities as it is to the majority race students?

Does it operate in such a way as to redress the balance for the years of neglect, with reference to curriculum, instruction and organization for these new peoples.

[Translation]

Suite à nos entrevues à Vancouver avec 306 immigrants de différents pays du monde, et suite à plusieurs séances ouvertes, nous recommandons à votre comité et aux responsables locaux de Vancouver d'avoir des colloques plus efficaces sur la recherche de l'emploi à l'intention des néo-Canadiens. Ces colloques devraient porter sur des sujets comme la préparation d'un curriculum vitae, le comportement du candidat pendant une entrevue et les méthodes de recherche d'un emploi.

A notre avis, il est important de préparer à l'intention des immigrants un répertoire spécial sur les services d'emploi. Devraient figurer dans ce répertoire les noms des associations ethniques, des centres d'emploi, des centres de services aux immigrants et des services de traduction dans la région, ainsi que des renseignements détaillés à leur sujet. Il faudrait également informer les néo-Canadiens des cours d'anglais langue seconde, des colloques spéciaux sur l'emploi et des procédures de sélection utilisés par les employeurs. Il faudrait aider les immigrants à obtenir des stages d'apprentissage et l'adhésion au syndicat, ce qui est très important pour ceux qui ne savent pas comment fonctionnent ces choses au Canada. Nous pensons qu'il faut avoir les mêmes examens de certification à travers le pays, et qu'il faut créer des organismes d'examen ayant une certaine expérience de la formation existant à l'étranger. Parce que les examinateurs n'ont pas ces connaissances, les néo-Canadiens ayant des compétences professionnelles très élevées, se trouvent parfois désavantagés. Il serait également important de prévoir des cours de rattrapage à l'intention des immigrants qui ne satisfont pas à toutes les normes exigées par les organismes de certification. Il faut préparer une liste à jour des prérequis de chaque profession et de ces méthodes d'évaluation. On pourrait probablement fournir ces renseignements au consulat canadien à l'étranger.

J'ai passé en revue rapidement certaines recommandations de l'étude faite par le Conseil d'établissement des immigrants, sans vous donner le contexte dans lequel se placent les données de recherche, car tout cela se trouve dans une étude faite par le conseil. Je pense que la documentation est complète.

Le Conseil d'établissement des immigrants se préoccupe de deux questions. La première est celle de l'enseignement au Canada, car le conseil a été créé à la suite des recommandations d'un organisme qui s'appelle «Directions ESL». Ce groupe représente les enseignants d'anglais qui s'intéressent particulièrement à la survie des immigrants.

Nous nous préoccupons surtout d'une question, celle de savoir si les écoles conviennent aux membres des minorités visibles. Nous pensons ici aux traits spéciaux et à la bureaucratie scolaire, par exemple:

Le système scolaire est-il aussi équitable envers les membres des minorités visibles qu'envers les élèves de race majoritaire?

Le système fonctionne-t-il de façon à réparer les torts qui résultent du fait que pendant beaucoup d'années on n'a pas tenu compte des immigrants ni dans le programme d'étude, ni dans l'enseignement, ni dans l'organisation scolaire.

[Texte]

Are its methods of staffing and management as conducive to the growth and retention of visible minority personnel as it is for majority race personnel?

Are the methods of preparation of senior managers and of the school teachers themselves based on the recognition of the culturally-based differences in: a) learning styles and b) family life styles and world view?

Do its materials, artifacts, evaluation methods and conflict resolution techniques have a dynamic base? Is there flexibility built into them?

Will it generate itself? That is, will the school system generate itself without expensive, minority race advocacy?

• 1140

I would like to refer to some sources which provide some guides and some explanations of how these issues could be resolved. Professor Kehoe's manual for enhancing multicultural climate for the schools does spell out very clear guidelines as to how the schools should be judged, and that has been published through WEDGE at UBC. The curriculum centre at UBC has just put out a paper on selective consideration with reference to testing and evaluation issues in British Columbia. It is worthy of the reading, I think, of this illustrious committee. Shapson and D'Oyley have just edited a book on Canadian perspectives of bilingual and multicultural education, to be published later in Avon, England. And there is an excellent critique on issues, which should be looked at with reference to multicultural education, written by Professor Anderson—I think he is from Saskatchewan—in the *Canadian Journal of Education*, Volume 17, number 1.

Lastly, I would like to touch on a simple matter, Mr. Chairman, and the simple matter is the issue of minority advocacy, which I consider an expensive major issue, and why we should have it continue.

When we bear in mind that the duality in this country owns the structures and that the duality itself continues, for the most part, to be managers of the public and private systems, the question arises: How far should visible minority advocacy be allowed to remain the major motivator for system change? A number of visible minority organizations and visible minority groups do not see the public bureaucracy as the essential innovator but merely as the responder to the issue of change, and this is a pity.

One observes, for instance, that the home school programs of the Vancouver and Burnaby school boards—excellent programs... have come out with some important changes. They are, in fact, a response in part, considerably in part, to minority advocacy, and I provide your research director with some appendices on this matter.

One notes, however, that in these new programs remuneration paid to minority professionals who staff these programs,

[Traduction]

Est-ce que les méthodes de dotation et de gestion de l'école encouragent autant le perfectionnement du personnel des minorités visibles que celui du personnel de la race majoritaire?

Les méthodes de formation des gestionnaires principaux et des enseignants eux-mêmes tiennent-elles compte des différences culturelles qui existent dans les a) façons d'apprendre et b) le style de vie familial et la perception mondiale des immigrants?

Est-ce que le matériel technologique, les objets fabriqués, les méthodes d'évaluation et les procédures de résolution de conflits sont dynamiques et suffisamment souples?

Est-ce que ce genre de programme se créera de lui-même dans le système scolaire sans qu'on ait recours à un programme coûteux de défense des minorités?

Je vais maintenant citer certaines sources de renseignements au sujet des questions que je viens de soulever. Le texte du professeur Kehoe au sujet de l'amélioration du climat multiculturel dans les écoles, donne des lignes directrices très claires pour évaluer les écoles. Ces lignes directrices ont été publiées par WEDGE à l'Université de la Colombie-Britannique. Le Centre des programmes d'étude de l'Université de la Colombie-Britannique vient de publier un document au sujet de l'examen sélectif des candidats, qui porte également sur les questions des épreuves et de l'évaluation en Colombie-Britannique. À mon avis, le document mérite d'être lu par les membres de cet illustre comité. MM. Shapson et D'Oyley viennent de diriger la publication d'un livre sur l'enseignement bilingue et multiculturel au Canada, qui sera publié à Avon en Angleterre. Il existe également une excellente critique sur les questions ayant trait à l'enseignement multiculturel qui a été écrite par le professeur Anderson—je pense qu'il est de la Saskatchewan—dans le *Canadian Journal of Education*, volume 17, numéro 1.

En terminant, je voudrais évoquer la question de la défense des droits de la minorité, monsieur le président. À mon avis, il s'agit d'un programme coûteux qui devrait continuer.

Étant donné que les deux races fondatrices du pays sont propriétaires et continuent en grande partie d'être les gestionnaires des réseaux publics et privés, il faut se poser la question de savoir dans quelle mesure la défense des minorités visibles devrait rester le catalyste principal pour un changement du système? Plusieurs organismes de minorités visibles ne considèrent pas que la bureaucratie joue un rôle d'innovateur, mais plutôt qu'elle se contente de réagir à la question du changement. C'est fort regrettable.

Il est à signaler que les programmes excellents des associations parents-instructeurs des commissions scolaires de Vancouver et de Burnaby ont introduit des changements importants. Il s'agit en partie d'une réponse à la question de la défense des droits de la minorité. Je donnerai à votre directeur de recherche des documents à cet égard.

Cependant, on constate que la rémunération payée aux professionnels des groupes minoritaires qui sont responsables

[Text]

and were essential to the in-servicing of regular personnel, is not comparable to those in other parts of the school system, and the funding of these very important programs remains soft; that is, their funds are not stable. Also, programs on counselling, language and orientation offered by composite organizations, such as MOSAIC—and I notice that Dr. Knight was here just a while ago—even when adjudged as excellent, have an uncertain life. We have reached a stage now where the quality of multi-ethnic survival in a city like Vancouver is not likely to remain of high quality unless these soft programs are given more assurance about their fate. I think it is important to find some techniques whereby the visible minority personnel who staff these soft programs can have wages commensurate with their contribution to the society.

The cost of minority advocacy is high in other respects, too, in that it leads to the diversion of personal goals of a small group of individuals away from engaging in careers in the more dollar-rewarding public sector. We do not have very concrete evaluation results of the consequences of stress that we know plague the minorities who customarily advocate system changes towards more beneficence for the cultural groups of which they are a part.

• 1145

The Chairman: Thank you, Dr. D'Oyley. I wonder if I might pursue, for just a moment, two things. Number one, I think it might be in order for us to have a copy, if it is at all possible, of the study you referred to, *Immigrant Perspectives of Screening Procedures for Employment*. If you either have a copy or we could have access to one, I think that would be helpful.

Number two, I would like to question you for a moment, if I might, with respect to the perspective you bring to us of immigrants coming to Canada and being unable to access jobs by reason of their not understanding the systems, not being introduced to the systems in place. I would like to juxtapose that with the current immigration requirement that an immigrant to Canada have a job certified in advance of his or her arrival. About which group of the immigrant society are you speaking when you talk of these persons who, in fact, come without skills and cannot access to the jobs?

Dr. D'Oyley: In relation to the study we did on the immigrant perception, I can provide some percentages as to who these people are. In that study, 11% of the people originated from India; 14% from Indochina; 4% from Southeast Asia; 30% from China or Hong Kong; 3% from the Middle East; 28% from Europe. We tried to...

The Chairman: Excuse me, Doctor. I have obviously put the question poorly. I am not so much concerned about which societies they come from as what part of the immigration sphere they come from. Again, I put it to you, the Immigration Act and the regulations thereunder right now state that an immigrant to Canada is required to have a certified job in advance of his or her coming. The exception to that, I suppose, would be family reunification, where in fact a sponsored class or sponsored individual would come. Are you speaking only of the sponsored groups—mothers, fathers, brothers, sisters,

[Translation]

de ces programmes, et qui formaient le reste du personnel enseignant, est beaucoup moins élevée que celle d'autres employés du système scolaire. De plus, le financement de ces programmes très importants n'est pas du tout stable. Les programmes d'orientation et de langue comme ceux offerts par des organismes comme MOSAIC, même si on les juge excellents—et je vois que M. Knight était ici tout à l'heure—ont également un financement très peu stable. La survie des groupes ethniques de Vancouver sera compromise si on n'accorde pas un financement plus stable à ce genre de programme. Il est important de rémunérer de façon adéquate les employés des minorités visibles qui sont responsables de ce genre de programmes.

Les programmes de défense des droits des minorités impliquent également un coût personnel pour ceux qui choisissent de travailler dans ce domaine, alors qu'ils auraient pu gagner beaucoup plus dans le secteur public. Nous n'avons pas de mesures exactes des conséquences du stress auquel font face les membres des minorités qui se vouent à la défense des droits du groupe minoritaire dont ils font partie.

Le président: Merci, monsieur D'Oyley. J'ai deux questions à vous poser. D'abord, s'il est possible, j'aimerais que le Comité obtienne un exemplaire de l'étude à laquelle vous avez fait allusion, *Immigrant Perceptions of Screening Procedures for Employment*. Cela nous serait très utile.

Vous nous avez dit que certains immigrants arrivent au Canada et ne réussissent pas à trouver des emplois parce qu'ils ne comprennent pas les systèmes en place ici. Pourtant, le ministère de l'Immigration exige maintenant que les immigrants aient un emploi avant d'arriver au Canada. De quel groupe d'immigrants parlez-vous lorsque vous faites allusion aux personnes qui arrivent au Canada sans compétence et qui n'arrivent pas à se trouver un emploi?

M. D'Oyley: Je peux vous donner des pourcentages tirés de l'étude que nous venons d'effectuer: 11 p. 100 des immigrants étaient de l'Inde; 14 p. 100 de l'Indochine; 4 p. 100 du sud-ouest asiatique; 30 p. 100 de la Chine ou de Hong Kong; 3 p. 100 du Moyen-Orient; et 28 p. 100 de l'Europe. Nous avons essayé de...

Le président: Excusez-moi, monsieur D'Oyley. J'ai du mal formuler la question. Je ne m'intéresse pas tellement au pays d'origine des immigrants, mais plutôt à leur catégorie. D'après la loi est les règlements sur l'immigration, les immigrants sont obligés d'avoir un emploi garanti avant d'arriver au Canada. L'exception à cette règle, serait les cas de réunification de famille, ou un particulier ou un groupe serait parrainé pour venir au Canada. Parlez-vous seulement des groupes parrainés—des mères, des pères, des frères ou des sœurs qui sont parrainés par quelqu'un qui est déjà au Canada—et qui arrive

[Texte]

sponsored by a person already in Canada—who come and do not have jobs? Is it only that group that you are talking about that cannot access? Or do we have some phenomenon taking place, that people who have certified jobs are coming to Canada and, for one reason or another, are having those jobs disappear or are leaving their jobs and finding that they cannot access to something else?

Dr. D'Oyley: These people whom we interviewed did not fall into the group of people who had certified jobs before they came here, they are substantially of the sponsored group. People were coming to extend the size of the family to which they belonged. They are mainly of that group—the ones in our study.

The Chairman: Is there a preponderance in terms of age? Are they mothers and fathers who are being sponsored by their children who have arrived? Are they brothers and sisters who are being brought in an extended . . . ? Well, it is in a nuclear family sense, obviously, mother, father, brother, sister. I would like to try to pursue this in terms of what the relationship is to the sponsoring individual and what the expectations are when they come, whether in fact a job was going to have been sponsored or provided for them by the sponsoring relative, just what the expectations were and what has fallen down.

Dr. D'Oyley: Most of these people tend to be brothers and sisters. They tend to be younger working adults, younger adults who expect to be able to make a career in this country. They are of that nature. We did not interview the sponsors themselves with reference to how long, in fact, they expect to continue to support the newcomer to the country. We were more concerned with examining the perceptions the newcomer himself or herself had with reference to the ease of getting jobs, the nature of the screening process for getting jobs, so there is some information that we cannot provide for you with reference to your question.

• 1150

The Chairman: Thank you.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Dr. D'Oyley, I detect in your brief a criticism of the current policy of multiculturalism in Canada. I refer to your comments:

An example of the illusory is the current multicultural policy which does not "enfranchise" the disadvantaged but provides soft funds for activities approved by the state, which has a lesser Minister, and less funds than bilingualism programs has had slothful - non structural effect on public schooling, and almost no effect on post secondary institutions . . .

I believe your point is well taken, but would you not agree at the same time that the visible minority groups in Canada have developed a sense of self-worth and are now, in their demands for change, leading from a source of strength that would not have been there had it not been for the multiculturalism policy that we have had?

[Traduction]

au Canada sans avoir d'emploi? Est-ce le seul groupe auquel vous faites allusion lorsque vous parlez d'immigrants qui n'arrivent pas à se trouver un emploi? Ou parlez-vous d'immigrants qui ont un emploi garanti au Canada, mais qui, pour une raison ou pour une autre, perdent ou quittent leurs emplois et ont du mal ensuite à en trouver un autre?

M. D'Oyley: Les immigrants que nous avons interrogés n'avaient pas d'emploi garanti avant d'arriver au Canada. Il s'agit donc d'immigrants parrainés, et de cas de réunification de famille. Notre étude porte surtout sur cette catégorie d'immigrants.

Le président: Quel âge ont ces immigrants? S'agit-il de mères et de pères qui sont parrainés par leurs enfants déjà au Canada? Ou s'agit-il de frères et de soeurs? Il s'agit bien entendu de la famille nucléaire. J'aimerais savoir quelles sont les attentes des immigrants lorsqu'ils arrivent au Canada, et si oui ou non les parents qui les parrainent leur avaient trouvé du travail. J'aimerais savoir pourquoi les attentes n'ont pas été réalisées.

M. D'Oyley: La plupart des immigrants à qui j'ai parlé étaient des frères et des soeurs de personnes qui étaient déjà ici. Il s'agissait surtout d'adultes jeunes qui s'attendent à faire carrière au Canada. Nous n'avons pas interviewé les parrains pour savoir pendant combien de temps ils s'attendaient à faire vivre le nouveau venu. Nous nous sommes surtout concentrés sur les perceptions des immigrants au sujet de la facilité de se trouver un emploi, et de la nature des procédures de sélection. Nous n'avons donc pas de réponse complète à votre question.

Le président: Merci.

M. McCauley.

M. McCauley: Monsieur D'Oyley, on peut déceler dans votre mémoire votre mécontentement de la politique actuelle de multiculturalisme au Canada. Je vous cite:

Un exemple de l'illusoire est la politique multiculturelle actuelle qui n'affranchit pas les défavorisés mais qui prévoit du financement facile pour les activités approuvées par l'État; celles-ci relèvent d'un ministre moins important et dont les crédits sont inférieurs à ceux accordés au programme de bilinguisme. Ces activités ont eu un effet plutôt indiscernable et non structurel sur l'éducation publique et presque pas d'impact sur les institutions post-secondaires . . .

Quoique nous ayons compris votre point, ne seriez-vous pas d'accord avec moi pour dire que les groupes minoritaires au Canada se sentent plus valorisés et partent maintenant d'une position de force qui n'aurait pas existé si ce n'avait été de la politique du multiculturalisme?

[Text]

Mr. D'Oyley: I would agree with you that the visible minorities now are leading from a position of knowledge about themselves. That is different from a position of strength because in this country, which I personally do love very much . . . It is one of the few of its nature left in the world for visible minority peoples. The analyses I have seen suggest that the political elite rarely changes, that the economic elite rarely changes.

There are two fundamental issues with which I tend to be preoccupied in my own thinking. That is, to what extent are visible minority peoples part of the rule-making, in a structural sense, in the main bureaucracies? Then again, with reference to the public bureaucracies, those that are funded substantially by taxpayers, to what extent do visible minorities have any say with reference to rule-making and rule-change?

Under the multicultural policy, they now have the opportunity to carry out research for themselves for the first time. This has led to the provision of new information that knowledgeable analysts can take into consideration with reference to restate-ment of the nature of Canada. It is a pity that it took that long. But we have peoples who were left in the backwater through neglect, who were excluded from many analyses. It is going to be very difficult for them to become part of that central system in any structural way. That is my concern. That is why I have shortened my analysis quite deliberately, to bring about a focus on this.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Thank you, Dr. D'Oyley.

Gentlemen, with the provision of whatever information with which Dr. D'Oyley might want to supplement his presentation, and with thanks for having provided us with the copy of the report to which I referred, I would like to express the thanks of the committee for your attendance.

Perhaps, inasmuch as you are the last witness we will be hearing in Vancouver, I could express a few comments. In the first instance, I would like to express my general thanks to all of the witnesses who have appeared before us. I think they have participated in an extremely important process. I do not think I overestimate or overstress the nature of the job that this committee is about and the commitment that we, as individual members, have to that job.

I really, though, have a sense of being on both sides of a coin. I am pleased at the participation we have had from the visible minority groups. I am distressed at what we have found, in terms of the activity of the provincial government. I have already expressed myself on that, as have my members.

I am distressed as well at the apparent unimportance that has been addressed to this committee by the media generally in Vancouver. Mr. McCauley has put it well. I do not have to repeat that. I can only hope that, at some point in the future, they are going to realize that they have missed the boat in terms of what was happening in Canada, and that somehow they are going to have to redress that by perhaps relying on their colleagues in Ottawa to report what is happening. Maybe at the end of the day, they will have realized sufficiently what

[Translation]

M. D'Oyley: Je suis d'accord avec vous pour dire que les minorités visibles partent d'une connaissance d'eux-mêmes. Remarquez qu'il ne s'agit pas d'une position de force. Ce pays, que j'aime beaucoup, est l'un des rares pays pour les minorités visibles. Les analyses que j'ai vues révèlent que l'élite politique et économique ne change pas très souvent.

Pour ma part, deux questions fondamentales me préoccupent. Premièrement, dans quelle mesure les minorités visibles font-elles partie de la législation dans les bureaucraties? Dans le même ordre, étant donné que les bureaucraties sont financées considérablement par les contribuables, dans quelle mesure les minorités visibles ont-elles un mot à dire dans la législation et la modification des lois?

En vertu de la politique multiculturelle, elles ont l'occasion d'effectuer des recherches par elles-mêmes pour la première fois. Cette nouvelle initiative fournit des renseignements dont les analystes informés peuvent tenir compte dans le contexte de la redéfinition du Canada. Dommage que nous ayons mis si longtemps avant de le faire. Mais certains groupes ont été mis à l'écart par négligence et n'entraient pas en ligne de compte lors des analyses. Il sera difficile de les intégrer à la structure du système central. Voilà ce qui me préoccupe. Voilà pourquoi j'ai fait exprès de raccourcir mon analyse. Je voulais faire ressortir cet aspect-là.

M. McCauley: Merci.

Le président: Merci, monsieur D'Oyley.

En vous remerciant d'avance, monsieur D'Oyley de toute information que vous voudrez ajouter au mémoire et de nous avoir distribué l'exemplaire du rapport, je tiens à vous dire comment le comité apprécie votre comparaison.

Puisque vous êtes le dernier témoin à Vancouver, je me permettrai quelques remarques. D'abord, je tiens à remercier tous les témoins qui ont comparu devant le comité. Ils ont participé à un processus extrêmement important. On ne m'accusera ni de surestimer ni de trop souligner l'importance du mandat du comité et l'engagement que les membres ont envers la tâche qui leur a été confiée.

Toutefois, j'ai le sentiment de voir les deux revers de la médaille. Je suis ravi que les minorités visibles aient participé en si grand nombre. Je suis désolé cependant de constater le peu d'activités au niveau provincial. Je me suis déjà exprimé là-dessus, comme les autres membres du comité.

Je suis également peiné par le peu d'importance que les médias à Vancouver accordent apparemment aux travaux du comité. M. McCauley l'a très bien exprimé et je n'ai pas à m'attarder là-dessus. J'ose espérer qu'à un moment donné les membres de la presse se rendront compte qu'ils sont passés à côté de la question et qu'ils auront à corriger les torts en se fiant aux reportages de leurs collègues à Ottawa. Le jour viendra peut-être où ils se rendront compte de ce qui s'est passé ici et ils en profiteront pour étudier notre rapport lorsqu'il sera publié.

[Texte]

has happened here to address themselves to our report when it comes down the pike.

[Traduction]

• 1155

So in the sense that we have had good hearings, I am pleased. In the sense of a tourist having been in B.C., I am delighted to have had the opportunity to see the mountains if not the rain. As an Ontarian visiting B.C., I am distressed to have to leave the mountains behind. But as a Canadian visiting B.C., I am particularly pleased to think that it is part of this nation that this committee is about trying to change, we hope for the better.

I would like to express the committee's thanks to all of those who have made our attendance here and the attendance of our witnesses possible.

We are now adjourned to the call of the Chair in Ottawa.

Donc, parce que nos audiences publiques se sont bien déroulées, je suis content. Du point de vue du touriste en Colombie-Britannique, je suis ravi d'avoir eu l'occasion de voir les montagnes, sinon la pluie. Du point de vue de l'Ontarien en visite en Colombie-Britannique, je suis peiné par l'idée de quitter les montagnes. Cependant, du point de vue du Canadien en Colombie-Britannique, je suis surtout rassuré qu'elle fait partie de ce pays que le Comité essaie de changer pour le mieux, nous l'espérons.

Je tiens à exprimer les remerciements du Comité à tous ceux qui ont assisté aux audiences et à tous nos témoins.

La séance est levée jusqu'à nouvel ordre du président à Ottawa.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the South Vancouver Neighbourhood House:

Ms. Barbara Downs, Director;
Mrs. Merry Wood, Board Liason, Ethnic Services;
Ms. Maud Dias, Ethnic Worker, Coordinator of Ethnic Services.

From the Canadian Multicultural Council:

Mr. Art Lee.

From MOSAIC:

Dr. Stanley Knight, President;
Mrs. Roxana Aune, Bilingual Community Worker.

From the Immigrant Settlement Board:

Dr. Vincent D'Oyley.

De la «South Vancouver Neighbourhood House»:

M^{me} Barbara Downs, directeur;
M^{me} Merry Wood, Services ethniques;
M^{me} Maud Dias, agent ethnique et coordonnateur des services ethniques.

Du «Canadian Multicultural Council»:

M. Art Lee.

De MOSAIC:

M. Stanley Knight, président;
M^{me} Roxana Aune, travailleur communautaire bilingue.

Du «Immigrant Settlement Board»:

M. Vincent D'Oyley.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 27

Tuesday, November 15, 1983
 Thursday, November 17, 1983
 Friday, November 18, 1983
 Tuesday, November 22, 1983

Chairman: Bob Daudlin, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 27

Le mardi 15 novembre 1983
 Le jeudi 17 novembre 1983
 Le vendredi 18 novembre 1983
 Le mardi 22 novembre 1983

Président: Bob Daudlin, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
 of the Special Committee on*

Participation of Visible Minorities in Canadian Society

*Procès-verbaux et témoignages du
 Comité spécial sur la*

Participation des Minorités visibles à la Société canadienne

RESPECTING:

Order of Reference

INCLUDING:

First Report to the House

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Y COMPRIS:

Premier rapport à la Chambre

APPEARING:

The Honourable Mark MacGuigan,
 Minister of Justice and Attorney
 General of Canada

COMPARAÎT:

L'honorable Mark MacGuigan,
 Ministre de la Justice et
 Procureur général du Canada

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983



SPECIAL COMMITTEE ON
THE PARTICIPATION OF
VISIBLE MINORITIES
IN CANADIAN SOCIETY

Chairman: Bob Daudlin

Vice-Chairman: Gary McCauley

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
PARTICIPATION DES
MINORITÉS VISIBLES A
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Président: Bob Daudlin

Vice-président: Gary McCauley

MEMBERS/MEMBRES

Norm Kelly
Laverne Lewycky
Gus Mitges

Steve Paproski
Michel Veillette—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

REPORT TO THE HOUSE

The Special Committee on Participation of Visible Minorities in Canadian Society has the honour to present its

FIRST REPORT

Your Committee not having had the time to complete its consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983, recommends that the Special Committee be reconstituted and that the evidence adduced thus far be referred to it as one of the first items of business in the next session of the current Parliament in order to continue progress with its assigned task. Your Committee also recommends that the deadline for submitting its final report be extended to Tuesday, January 31, 1984.

A copy of the Minutes of Proceedings and Evidence relating to this Order of Reference (*Issues Nos. 1 to 27 inclusive*) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président

BOB DAUDLIN

Chairman

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Votre Comité, n'ayant pas eu le temps de terminer l'étude de son Ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983, recommande que le Comité spécial soit reconstitué et que les témoignages apportés jusqu'à maintenant lui soient renvoyés au tout début de la prochaine session de la législature en cours, afin qu'il poursuive la tâche qui lui a été assignée. Votre Comité recommande aussi que le délai de présentation du rapport final soit reporté au mardi 31 janvier 1984.

Un exemplaire des procès verbaux et témoignages concernant cet Ordre de renvoi (*Fascicules n^{os} 1 à 27 inclusivement*) est déposé.

Respectueusement soumis,

MINUTES OF PROCEEDINGS**TUESDAY, NOVEMBER 15, 1983**

(51)

[Text]

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met *in camera* at 11:04 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*).

At 11:45 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, NOVEMBER 17, 1983

(52)

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Montebello *in camera* at 9:45 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Keith Lowe, Brooke Jeffrey, Philip Rosen, Research Officers; Saul Arbess, Suzing Hum, Lloyd Stanford, Dorothy Wills, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director; Harish Jain, Consultant; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*)

At 11:09 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

FRIDAY, NOVEMBER 18, 1983

(53)

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Montebello *in camera* at 8:54 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges and Paproski.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Keith Lowe, Brooke Jeffrey, Philip Rosen, Research Officers; Saul Arbess, Suzing Hum, Lloyd Stanford, Dorothy Wills, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director; Harish Jain, Consultant; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*)

PROCÈS-VERBAL**LE MARDI 15 NOVEMBRE 1983**

(51)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit à huis clos, ce jour à 11h04, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*).

A 11h45, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 17 NOVEMBRE 1983

(52)

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit à huis clos, à Montebello, ce jour à 9h45, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley et Mitges.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Keith Lowe, Brooke Jeffrey, Philip Rosen, chargés de recherche; Saul Arbess, Suzing Hum, Lloyd Stanford, Dorothy Wills, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Harish Jain, conseiller; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*)

A 11h09, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE VENDREDI 18 NOVEMBRE 1983

(53)

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit à huis clos, à Montebello, ce jour à 8h54, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges et Paproski.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Keith Lowe, Brooke Jeffrey, Philip Rosen, chargés de recherche; Saul Arbess, Suzing Hum, Lloyd Stanford, Dorothy Wills, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Harish Jain, conseiller; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*)

At 11:06 o'clock a.m. the sitting was suspended.

At 11:15 o'clock a.m. the sitting resumed.

At 1:02 o'clock p.m., the Committee adjourned until 2:00 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(54)

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Montebello *in camera* at 2:10 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges and Paproski.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Keith Lowe, Brooke Jeffrey, Philip Rosen, Research Officers; Saul Arbess, Suzing Hum, Lloyd Stanford, Dorothy Wills, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director; Harish Jain, Consultant; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*)

At 3:09 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 3:22 o'clock p.m. the sitting resumed.

At 4:40 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 4:56 o'clock p.m. the sitting resumed.

At 5:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, NOVEMBER 22, 1983

(55)

The Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society met in Ottawa at 3:45 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Bob Daudlin, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Daudlin, Kelly, McCauley, Mitges, Paproski and Veillette.

In attendance: From the Research Branch, Library of Parliament: Estelle Reed, Brooke Jeffrey, Philip Rosen, Research Officers; Saul Arbess, Lloyd Stanford, Dorothy Wills, Research Officers; Jack Kehoe, Study Director; Maureen Dobbin, Parliamentary Intern.

Appearing: The Honourable Mark MacGuigan, Minister of Justice and Attorney General of Canada.

Witnesses: From the Department of Justice: Mr. R.G. Mosley, Acting General Counsel, Policy Planning and Criminal Law Amendments Section; Mr. G. Faggiolo, Advisory and Administrative Law Section; Mr. Michael E. McMillan, Chief, Native Programs and Law Enforcement Development Section and Mr. Martin Low, General Counsel, Human Rights Law Section.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, June 16, 1983. (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Tuesday, September 27, 1983, Issue No. 1*)

A 11h06, le Comité interrompt les travaux.

A 11h15, le Comité reprend les travaux.

A 13h02, le Comité interrompt les travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(54)

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit à huis clos, à Montebello, ce jour à 14h10, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges et Paproski.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Keith Lowe, Brooke Jeffrey, Philip Rosen, chargés de recherche; Saul Arbess, Suzing Hum, Lloyd Stanford, Dorothy Wills, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Harish Jain, conseiller; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*)

A 15h09, le Comité interrompt les travaux.

A 15h22, le Comité reprend les travaux.

A 16h40, le Comité interrompt les travaux.

A 16h56, le Comité reprend les travaux.

A 17h30, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 22 NOVEMBRE 1983

(55)

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit à Ottawa, ce jour à 15h45, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Kelly, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Estelle Reed, Brooke Jeffrey, Philip Rosen, chargés de recherche; Saul Arbess, Lloyd Stanford, Dorothy Wills, chargés de recherche; Jack Kehoe, directeur de l'étude; Maureen Dobbin, stagiaire parlementaire.

Comparaît: L'honorable Mark MacGuigan, ministre de la Justice et procureur général du Canada.

Témoins: Du ministère de la Justice: M. R.G. Mosley, avocat général suppléant, Section de l'élaboration de la politique et des modifications au droit pénal; M. G. Faggiolo, Section de consultation et de droit administratif; M. Michael E. McMillan, chef, Programmes d'autochtones, Section des programmes et de l'information juridique; et M. Martin Low, avocat général, Section des droits de la personne.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 16 juin 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 27 septembre 1983, fascicule n° 1*)

The Minister made a statement and, with the witnesses, answered questions.

On motion of Mr. McCauley, it was agreed,—That the Chairman report to the House requesting that the deadline for reporting to Parliament with the final report be extended to Tuesday, January 31, 1984.

At 5:26 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Ministre fait une déclaration et, assisté par les témoins, répond aux questions.

Sur motion de M. McCauley, il est convenu,—Que le président s'adresse à la Chambre et demande que le délai pour présenter le rapport final au Parlement soit reporté au mardi 31 janvier 1984.

A 17h26, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, November 22, 1983

• 1544

The Chairman: Order, please.

Ladies and gentlemen, I guess we are ready to begin. We will recommence with our order of reference of June 1983.

Today it is my pleasure to welcome before the committee the Hon. Mark MacGuigan, Minister of Justice and Attorney General of Canada. As you will know, the minister's responsibility obviously impacts rather dramatically on some areas that we have heard by way of evidence and recommendations which have been made before this committee by way of evidence as we proceeded across Canada. Mr. Minister, it is in that context that we are delighted to have you with us today to afford us the opportunity to consult with you, with respect to certain aspects of the Criminal Code and certain recommendations we have received by way of evidence, and to reflect with you on some areas where change might in fact be considered. That said, and having provided the introduction which I am sure was not necessary for my members, I would invite you to identify Mr. Tait and Mr. Mosley when we get started.

• 1545

Hon. Mark MacGuigan (Minister of Justice): Mr. Tait and Mr. Mosley.

The Chairman: Thank you. I think we are probably ready for you to commence and deliver whatever statement you would like to commence with.

Mr. MacGuigan: Thank you, Mr. Chairman. May I commend you and the committee on your hearings. We are all awaiting your report with great interest, which I understand will be presented before too long.

I have been personally absorbed with the struggle against racism for some 25 years. I suppose I first became involved in it as a member of inter-faith groups in Toronto, and subsequently as a member of the Special Committee on Hate Propaganda appointed by the then Minister of Justice, the Honourable Guy Favreau. In the course of that study, I had the unpleasant duty of seeing all of the hate materials then being circulated in Canada, and of course reading widely in the area, as well as formulating the recommendations which were made by that committee late in 1965 or early in 1966 and which were subsequently substantially enacted into law by Parliament in 1969. By that time I was in Parliament and a member of the Justice Committee and was able to participate in the debate of that bill, both in the House and in the committee.

I think what many people fail to realize about hate propaganda is that its effects cannot be measured only or perhaps even primarily by its effects on the majority. Even if one had such a settled and secure society that hate propaganda could

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Mardi, 22 novembre 1983

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît.

Mesdames et messieurs, je pense que nous sommes prêts à commencer. Nous reprenons notre ordre de renvoi de juin 1983.

J'ai aujourd'hui le plaisir de souhaiter la bienvenue à M. Mark MacGuigan, ministre de la Justice et Procureur général du Canada. Vous savez que les responsabilités du ministre ont évidemment une incidence énorme sur certains des domaines que nous avons étudiés et sur les recommandations qui ont été présentées au Comité au fur et à mesure de ses déplacements. Monsieur le ministre, nous sommes donc ravis de vous avoir avec nous aujourd'hui pour discuter de certains des aspects du Code criminel et de certaines recommandations qui nous ont été faites et réfléchir à certaines modifications éventuelles. Cela dit, et peut-être n'avais-je pas besoin de vous présenter, je vous invite à nous présenter MM. Tait et Mosley.

M. Mark MacGuigan (ministre de la Justice): M. Tait et M. Mosley.

Le président: Merci. Je crois que nous sommes maintenant prêts à vous écouter, si vous voulez commencer.

M. MacGuigan: Merci, monsieur le président. Je veux tout d'abord vous féliciter ainsi que l'ensemble de votre comité des audiences que vous avez tenues. Nous attendons tous avec intérêt votre rapport et je crois que vous avez l'intention de le présenter d'ici peu.

Il y a quelque 25 années que je suis personnellement engagé dans cette lutte contre le racisme. Je suppose que j'ai commencé comme membre de groupes oecuméniques à Toronto puis comme membre du Comité spécial sur la propagande haineuse constitué par le ministre de la Justice de l'époque, M. Guy Favreau. Au cours de cette étude, j'ai eu le désagrément d'examiner tous les documents haineux circulant au Canada et évidemment de lire beaucoup sur la question ainsi que de formuler les recommandations présentées par ce Comité à la fin de 1965 ou au début de 1966. Ces recommandations ont ensuite été pour la plupart retenues dans une loi adoptée par le Parlement en 1969. J'étais alors député et membre du Comité de la justice et j'ai pu participer au débat sur ce projet de loi, tant à la Chambre qu'en comité.

Je crois que beaucoup ne comprennent pas que les effets de la propagande haineuse ne peuvent être seulement mesurés ni même essentiellement mesurés sur la majorité. Même si notre société était suffisamment stable et sûre pour que la propa-

[Text]

be deemed to have no unfortunate effects on the thinking or behaviour of the majority because they were such good people that they were impervious to it, that alone would not be sufficient to come to the conclusion that there should not be concern about racism and one of its principal manifestations, which is hate propaganda.

In fact, the most invidious and insidious effect of hate propaganda is its effect on the target group. Social psychology has shown that members of minority groups, especially those which are the principal targets of hate materials or of general social disapprobation, will have lesser feelings about themselves as people. They will not think of themselves as being equal to the others, even if they are legally equal and the majority is prepared to accord them that status. Even in those cases, they will feel an internal lack of worth. It is this internal effect on the minority group which is the most pernicious aspect of hate and hate propaganda.

Canada today is a multicultural society. This undeniable reality is now formally recognized in our Constitution. Section 27 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms requires the courts to interpret this document in a manner consistent with the preservation and enhancement of a multicultural heritage of Canadians.

Monsieur le président, je crois que la majorité des Canadiens reconnaissent et acceptent les changements survenus dans notre société. Par contre, ceci n'est pas le cas de certains individus et groupes. Leurs frustrations se reflètent souvent dans des actes plus ou moins évidents de discrimination et parfois même de vandalisme et de violence. De nombreux organismes fédéraux et provinciaux, notamment les Commissions des droits de la personne, s'efforcent de sensibiliser les Canadiens aux valeurs et avantages qui découlent du caractère multiculturel de notre pays. Ils cherchent à changer progressivement les attitudes et comportements des personnes qui se sentent aliénées vis-à-vis de la nouvelle société canadienne. C'est là malheureusement une opération dont nous ne pouvons pas espérer de résultats immédiats. Conséquemment, c'est sur la loi que nous devons nous appuyer pour assurer à divers groupes un minimum de protection contre la discrimination. Ceci dit, je tiens à vous indiquer ce que le ministère de la Justice a fait et se propose de faire afin de permettre aux minorités visibles de participer pleinement aux activités de la société canadienne.

• 1550

Le 17 avril de l'année dernière, la Loi constitutionnelle de 1982 était proclamée en vigueur. Actuellement, tout individu au Canada peut se réclamer de la protection garantie par la Charte canadienne des droits et libertés (qui fait partie de la Loi) s'il se croit privé de ses droits fondamentaux, démocratiques, juridiques ou linguistiques, ou encore de son droit à la liberté de circulation et d'établissement. À compter du 17 avril 1985, les droits à l'égalité viendront s'ajouter à cette liste. Leur importance, pour ce qui est de la protection des minorités visibles, ne peut être minimisée. En effet, l'article 15.(1) de la Charte offrira aux minorités raciales, religieuses, ethniques ou

[Translation]

gande haineuse n'ait pas d'effets néfastes sur la pensée ou le comportement de la majorité parce que celle-ci serait composée de tellement bons citoyens qu'ils seraient imperméables à une telle propagande, cela ne suffirait pas pour conclure qu'il ne faut pas s'inquiéter du racisme et d'une de ses principales manifestations qui est la propagande haineuse.

En fait, l'effet le plus insidieux et le plus terrible de la propagande haineuse est celui qui touche le groupe cible. La psychologie sociale a démontré que les membres des groupes minoritaires, surtout ceux qui sont les principales cibles de la propagande haineuse ou d'une désapprobation sociale générale, se considéreront moins bien que les autres. Ils ne se sentiront pas égaux aux autres, même si la loi leur dit qu'ils sont égaux et si la majorité est prête à leur reconnaître cette égalité. Même dans de tels cas, ils auront l'impression de n'être pas à la hauteur. C'est cet effet interne sur le groupe minoritaire qui est l'aspect le plus pernicieux de la haine et de la propagande haineuse.

Le Canada est aujourd'hui une société multiculturelle. Cette réalité indéniable est maintenant officiellement reconnue dans notre Constitution. L'article 27 de la Charte canadienne des droits et libertés stipule que les tribunaux doivent interpréter ce document de façon à préserver et à favoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens.

Mr. Chairman, I think that the majority of Canadians recognize and accept the changes that have occurred in our society. Nevertheless, some individuals and groups have difficulty accepting it. Such an attitude often results in overt or covert discrimination and occasionally in acts of vandalism or violence. Many federal and provincial agencies, most notably human rights commissions, are working to demonstrate the important values which flow from the multicultural nature of our country. They seek to bring about a progressive change in the attitudes and behaviour of those individuals who feel estranged from the new Canadian society. But this objective has yet to be attained. Considering this, we must therefore rely on the law to provide a basic level of protection against discrimination. This being said, I would like to indicate what the Department of Justice has done and plans to do to allow for greater participation of visible minorities in Canadian society.

On April 17 of last year, the Constitution Act, 1982, was proclaimed into force. Currently, all people in Canada may claim the protection of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, which is part of the Act, if they believe they have been deprived of their fundamental, democratic mobility, legal or linguistic rights. Their importance to visible minorities cannot be overstated. Section 15(1) of the Charter will offer to racial, religious, ethnic or national minorities the opportunity to contest before the courts laws which they believe to discriminate against them or which they view to be applied to them in a discriminatory manner.

[Texte]

nationales l'opportunité de contester devant les tribunaux les lois qu'elles considèrent comme discriminatoires à leur encontre ou comme étant appliquées d'une manière discriminatoire.

This protection should not, however, be taken as prohibiting affirmative action. Section 15(2) of the charter clearly provides that disadvantaged minorities need not fear a successful challenge under the equality rights provision of the charter to any law, program, or activity aimed at improving the condition of disadvantaged groups are directed against successful attack by individuals who directly or indirectly have benefited from the former status quo.

In interpreting the Charter of Rights, Section 27, to which I previously referred, will have an important role to play. While not conferring any substantive rights, this interpretive provision will ensure that the charter is applied so as to take into account the multicultural character of the country. For example, governments have enacted provisions which restrict freedom of expression in order to protect visible minorities and other groups against incitement to discrimination, contempt, or hatred.

Some individuals might feel that such legislation unduly restricts their freedom of speech and therefore challenge it before the courts. Section 27 might be used in support of Section 1 of the charter to justify these restrictions. However, the impact of this section will probably be most felt in the protection of equality rights. Thus members of a disadvantaged minority group which was excluded from an affirmative action plan authorized by law might ask the courts to make the plan applicable to it, on the ground that its exclusion implied a breach of the right to equal benefit of the law.

While the various provisions of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, particularly its equality rights section, will play a key role in the protection of visible minorities, it must not be forgotten that this law applies only to governments.

• 1555

Complaints against individuals, associations, and corporations are normally excluded from the scope of the protection it offers. Thus members of visible minorities and other disadvantaged groups will usually turn to the ordinary law of the land, such as the Criminal Code and human rights acts, for protection against discrimination and other adverse behaviour by persons outside government.

The Canadian Human Rights Act, which is fairly typical of human rights acts, prohibits discrimination on various grounds, such as race, colour, religion or national or ethnic origin, in matters related to employment, and in the provision of goods, services, facilities, or accommodation. The act also prohibits the display or publication of signs, notices, or other representations expressing or inciting discrimination on a prohibited ground in matters of employment and in the

[Traduction]

Cette protection ne doit cependant pas être considérée comme un obstacle aux programmes de promotion sociale. En effet l'article 15(2) édicte clairement que les droits à l'égalité ne doivent pas annuler les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés. C'est pourquoi les personnes qui bénéficiaient directement ou indirectement d'une amélioration grâce à un tel programme ne pourraient pas se prévaloir des droits à l'égalité pour l'attaquer.

Dans l'interprétation des droits reconnus par la Charte, l'article 27, que j'ai précédemment mentionné, jouera un rôle important. Bien qu'il ne confère aucun droit fondamental, il requiert que les tribunaux tiennent compte du caractère multiculturel de notre pays lorsqu'ils interprètent la Charte. Par exemple, les gouvernements ont adopté certaines lois qui limitent la liberté d'expression afin de protéger les minorités visibles et d'autres groupes contre l'incitation à la discrimination, au mépris ou à la haine.

Certaines personnes pourraient considérer que de telles mesures législatives restreignent indûment leur liberté d'expression et par conséquent les contester devant les tribunaux. L'article 27 pourrait alors être utilisé à l'appui de l'article 1 pour justifier ces dispositions. Toutefois, c'est probablement dans le domaine de la protection des droits à l'égalité que l'impact de l'article 27 se fera le plus ressentir. Ainsi un individu appartenant à une minorité défavorisée et à laquelle un programme de promotion sociale autorisé par la loi ne s'appliquerait pas, pourrait alléguer que ceci porte atteinte au droit à la protection égale de la loi et demander aux tribunaux de modifier ce programme afin que le groupe auquel il appartient puisse en bénéficier.

Bien que les diverses dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés, et particulièrement celles portant sur les droits à l'égalité, auront un rôle important à jouer dans la protection des minorités visibles, il ne faut pas oublier que la Charte s'applique seulement aux gouvernements.

Les actes des particuliers, des associations et des sociétés ne tombent pas normalement dans son champ d'application. De ce fait, pour se protéger contre la discrimination et autres comportements illégaux qui ne sont pas le fait des gouvernements, les individus qui sont membres d'une minorité visible devront faire usage des lois ordinaires, tels le Code criminel ou les Lois sur les droits de la personne.

La Loi canadienne sur les droits de la personne, qui est typique des Lois sur les droits de la personne, interdit les distinctions illicites fondées sur divers motifs tels la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale ou ethnique en matière d'emploi et dans la fourniture de biens, de services, d'installations et moyens d'hébergement. La Loi interdit également de publier ou de divulguer des avis, des affiches ou d'autres symboles qui expriment ou qui favorisent la discrimi-

[Text]

provision of goods, services, facilities, or accommodation. As well, the use of the telephone services of a federally regulated telecommunication undertaking to transmit messages that are likely to expose a person or group of persons identified on the basis of a prohibited ground of discrimination to contempt or hatred is prohibited.

As a result of recent amendments to the act, Section 13(1) was added, declaring that in matters of employment and in the provision of goods, services, facilities, or accommodation, harassment based on a prohibited ground of discrimination is also a prohibited practice.

The agency responsible for the enforcement of the act is the Canadian Human Rights Commission. An important part of its mandate is to receive and investigate complaints of discrimination and to recommend remedial action in cases where it believes a prohibited discriminatory practice has taken place. When faced with a valid complaint, the commission and its officials, either at the inquiry stage or afterwards, seek to reconcile the parties. In my estimation, conciliation is a vital part of the commission's role, as it may lead many persons who discriminate to recognize the problems faced by visible minorities and other disadvantaged groups. In the rare instances where the commission is unable to bring the parties to a settlement, it may appoint a human rights tribunal to inquire into the complaint and deal with the complaint in a more formal manner.

While the role the commission plays in complaints may be the most visible part of its activities, it should not be forgotten that an ounce of prevention is worth a pound of cure. I cannot therefore put too much emphasis on the commission's public-education activities and their possible impact on public attitudes.

Currently the commission carries out its public education mandate in three ways. First, it informs the public of its rights under the Canadian Human Rights Act. To this effect its information services distributed nearly half a million printed information pieces in 1982, including press releases and summaries of commission decisions. Secondly, it has education programs tailored to the needs of employers, trade unions, and community groups. Lastly, it closely collaborates with these parties.

In this respect, I would mention that the commission provides community groups with information on human rights, and on request makes available speakers. I firmly believe in the need for effective public education. I would hope only that the commission might find ways to maximize the results of its educational efforts, perhaps through increased co-operation with its provincial counterparts.

[Translation]

nation fondée sur un motif de distinction illicite en matière d'emploi et dans la fourniture de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement. De même, elle interdit de recourir aux services téléphoniques d'une entreprise de télécommunication relevant de la compétence du Parlement pour transmettre des messages susceptibles d'exposer à la haine, au mépris ou au ridicule des personnes appartenant à un groupe identifiable pour un motif de distinction illicite.

L'article 13.1, ajouté récemment à la Loi, prévoit que le fait de harceler un individu en matière d'emploi et lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement pour un motif de distinction illicite constitue un acte discriminatoire prohibé.

L'organisme chargé de l'application de la Loi est la Commission canadienne des droits de la personne. Dans le cadre de son mandat, la Commission doit notamment recevoir et examiner les plaintes alléguant un acte discriminatoire et, lorsqu'elle croit qu'un tel acte a été commis, recommander des mesures correctives. Lorsqu'elle a devant elle une plainte qu'elle considère comme fondée, la Commission et ses employés, dans le cadre d'une enquête ou après, cherchent à amener les parties à régler l'affaire à l'amiable. Je considère que les efforts déployés par la Commission pour réconcilier les parties constituent un élément essentiel de son mandat. En effet la conciliation peut amener les personnes qui ont commis des actes discriminatoires à reconnaître les problèmes auxquels font face les minorités visibles et autres groupes défavorisés. Dans les rares cas où son intervention n'aboutit pas à un règlement, la Commission peut constituer un Tribunal des droits de la personne et lui demander d'examiner la plainte d'une manière plus officielle.

Bien que le rôle de la Commission dans le règlement des plaintes représente l'aspect le plus visible de ses activités, il ne faut pas oublier qu'il vaut mieux prévenir que guérir. C'est pourquoi je n'insisterai jamais trop sur l'importance de la tâche confiée à la Commission en matière d'éducation du public.

Cette dernière remplit son mandat en matière d'éducation publique de trois manières. Premièrement, par la diffusion d'information sur la Loi canadienne sur les droits de la personne. À cet effet ses Services de l'information ont distribué en 1982 près d'un demi million d'imprimés de toutes sortes, y compris des communiqués de presse et des résumés de ses décisions. Deuxièmement, par la mise sur pied de programmes d'éducation adaptés aux besoins des employeurs, des syndicats et des groupes communautaires. Troisièmement, par une collaboration étroite avec ces parties.

Sur ce dernier point, j'aimerais noter que la Commission fournit aux groupes communautaires de la documentation sur les droits de la personne et, sur demande, met à leur disposition son service de conférenciers. Je suis convaincu de la nécessité de bien informer le public quant à ses droits et obligations en matière de droits de la personne. Sur ce point, je ne puis qu'espérer que la Commission réussisse à maximiser les résultats de ses efforts, peut-être au moyen d'une coopération plus étroite avec ses contreparties provinciales.

[Texte]

While the Canadian Human Rights Act is an effective anti-discrimination instrument, this does not mean that it could not be better used. For example, too few complaints of systemic discrimination are made. Disadvantaged groups should therefore make greater use of Section 10 of the Canadian Human Rights Act. This could result in greater use of the affirmative action provisions of the act. However, in itself this might prove insufficient to deal with systemic discrimination. More information is needed to ascertain the extent of this practice and how best to deal with it. For these reasons I am eagerly awaiting the results of the Commission of Inquiry on Equality in Employment set up by the government on June 27, 1983, and headed by Judge Rosalie Abella.

• 1600

In addition to the relief provided by the Canadian Human Rights Act, members of visible minorities, like all other persons in Canada, may avail themselves of the protection conferred by the Criminal Code on people and their property. For example, I observed that the Code prohibits such offences as damage to property, arson and assaults, crimes to which members of a minority group may be subjected because of their status. Any person who commits such offences or who conspires to effect them, counsels others to do so, or aids or abets others in commission, is liable to prosecution.

Effective enforcement of the Code depends on close co-operation between minority groups and the police. Unfortunately, in general this relationship could be better. I hope that enhanced police training, increased minority membership in police forces and programs to broaden community awareness of the police and of its role, will foster better understanding.

While improved enforcement of the Code would afford increased protection to visible minorities, it has been suggested by organizations representing minority groups that the protection offered by it could be improved in several ways. For example:

- (a) by removing the element of wilfulness in the offence of promotion of hatred;
- (b) by doing away with certain statutory defences currently available to individuals charged with such an offence or, at least, by making it clear that the burden of proving the applicability of a given defence rests on the accused; or
- (c) by allowing prosecution for promotion of hatred without the prior consent of a provincial attorney general.

[Traduction]

Bien que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit un instrument efficace contre la discrimination, cela ne signifie pas qu'elle ne pourrait pas être utilisée plus efficacement. Par exemple, trop peu de plaintes portant sur la discrimination systémique sont déposées. Les groupes défavorisés devraient, par conséquent, invoquer plus souvent l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Les dispositions de la Loi permettant des programmes de redressement progressif pourraient alors être appliquées plus fréquemment. Prise seule, cette mesure pourrait toutefois s'avérer insuffisante pour régler le problème de la discrimination systémique. Il convient donc d'obtenir des renseignements supplémentaires pour déterminer si cette pratique est répandue et pour trouver la meilleure façon d'y mettre un terme. Pour ces raisons, je suis impatient de connaître les résultats des travaux de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi qui a été mise sur pied par le gouvernement le 27 juin 1983 et que préside le juge Rosalie Abella.

Outre la protection que leur assure la Loi canadienne sur les droits de la personne, les individus qui font partie d'une minorité visible peuvent se prévaloir, comme toute autre personne au Canada, de la protection offerte par le Code criminel aux particuliers et à leurs biens. Par exemple, le Code interdit les atteintes aux biens, le crime d'incendie et les voies de fait. Ce sont là des infractions auxquelles les membres d'un groupe minoritaire peuvent être particulièrement exposés du seul fait de leur appartenance à ce groupe. Quiconque commet ces infractions ou conspire en vue de les commettre, favorise, conseille ou encourage leur perpétration, est passible d'être poursuivi.

L'application efficace du Code nécessite une étroite collaboration entre les groupes minoritaires et la police. Malheureusement cette collaboration laisse en général à désirer. J'espère qu'une meilleure formation policière, une participation accrue des minorités aux corps policiers et la mise en oeuvre de programmes destinés à sensibiliser le public vis-à-vis la police et son rôle auront pour résultat de favoriser des relations plus harmonieuses entre la police et les minorités.

Même si une administration plus efficace du Code avantagerait les minorités, il a été suggéré par diverses organisations les représentant qu'il y aurait moyen d'accroître la protection que leur offre ce dernier, par exemple:

- a) en amendant l'infraction d'incitation à la haine afin de soustraire la poursuite à l'obligation de prouver que l'accusé a agi volontairement,
- b) en abrogeant certaines dispositions statutaires que peut actuellement invoquer toute personne accusée d'avoir fomenté la haine ou, à tout le moins, indiquer clairement que c'est à l'accusé de prouver que ces dispositions protectrices s'appliquent dans son cas, ou
- c) en modifiant le Code de façon à ce qu'il ne soit pas nécessaire d'obtenir le consentement du procureur général d'une province avant d'entamer une poursuite relativement à l'infraction de fomenter la haine.

[Text]

Mr. Chairman, I am currently giving careful consideration to these recommendations. All told, I am inclined to believe that the maintenance of harmonious relationships between the various racial, ethnic, and religious components of our society warrants a strengthening of the protection against incitement to hatred now found in the Criminal Code.

Before going on to other matters I would note that I am aware of the views expressed before this committee concerning the free flow of hate propaganda to and from Canada. With regard to the former, I would warn any Canadian resident who uses, or seeks to use, a foreign base to distribute hate propaganda in this country, or is associated with such distribution, as well as any foreign accomplice, that they will run afoul of our criminal law. Such people may, according to the facts of the case, be charged:

(a) with the commission of the offence; Section 21 of the Code;

(b) with conspiracy; Section 423.1(d), and 423.(4); or,

(c) with aiding, abetting or counselling the offence; Sections 21.1(b), 21.1(c), and 22 of the Code.

Similarly, there is application to people who use this country to distribute hate propaganda abroad, with seizure of the material. Section 281.3 expressly allows for the seizure of any such material kept for sale or distribution. Further, if this activity implies a conspiracy to do something which is illegal in a country where this material is distributed, they may be charged with conspiracy under Section 423(3) of the Code.

I would finally like to say a few words about recommendations that minimum mandatory sentences be imposed for racially-inspired crimes. I am of the view that racial motivation for a criminal act increases its gravity. This was clearly stated by the Ontario Court of Appeal in the *Queen against Ingram and Grimsdale* in 1977, at page 379. The question arises, however, whether removing or restricting the discretion, which a court normally has, to determine the appropriate sentence in a given case is the most appropriate manner to deal with such conduct. The difficulty with mandatory sentencing proposals is that they deprive the courts of the opportunity to consider mitigating circumstances and could result in injustices. Therefore, I would prefer to see attention given to a clearer articulation, perhaps independently prepared guidelines available to the judiciary and the public, of the relevant aggravating and mitigating circumstances—including racial motivation, which should be considered in determining the appropriate sentence in each case.

• 1605

In addition to the Canadian Human Rights Act, the Criminal Code, and other federal statutes, which time does not allow me to delve into, Canada's minorities may also avail themselves of the recourses that international law affords them. As a rule, when a state becomes a party to an international human rights agreement it merely undertakes to give

[Translation]

Ces recommandations font présentement l'objet d'un examen détaillé de ma part. Somme toute, je suis enclin à croire que le maintien de relations harmonieuses entre les divers éléments raciaux, ethniques et religieux de notre société justifie un renforcement des dispositions du Code régissant l'incitation à la haine.

Avant d'aborder d'autres questions, je tiens à souligner que je suis au courant des observations faites devant le Comité quant au commerce international en matière de propagande haineuse. Pour ce qui est de l'importation de ces tracts au Canada, je préviens tout résident de notre pays qui utilise ou cherche à utiliser une base étrangère pour distribuer ici ce genre de matériel, ou qui est associé à sa distribution, de même que ses partenaires à l'étranger, qu'ils vont à l'encontre de notre droit pénal. Quiconque agit de la sorte peut, selon les faits en cause, être accusé

a) de la perpétration d'une infraction (Code, art. 21),

b) de complot (art. 423 (1) d) et (4), ou

c) d'aider, d'encourager ou de conseiller une infraction (art. 21(1) b) et c) et 22).

De même les gens qui utilisent notre pays pour distribuer à l'étranger de la propagande haineuse s'exposent à la saisie de leur matériel. L'article 281.3 du Code autorise en effet la saisie de tout matériel de ce genre détenu pour fin de vente ou de distribution. De plus, si ces agissements impliquent un complot afin de faire une chose qui est illégale dans l'un des pays où est distribué ce matériel, ces personnes peuvent être accusées de complot.

Finalement, je tiens à dire quelques mots sur la recommandation voulant qu'une peine minimale obligatoire soit imposée pour sanctionner tout acte criminel inspiré par des considérations raciales. J'estime que de telles considérations aggravent le sérieux d'un acte criminel. C'est ce qu'a clairement indiqué la Cour d'appel de l'Ontario dans l'arrêt *R. v. Ingram and Grimsdale*, (1977) 35 C.C.C. (2d) 376, à la p. 379. Cependant, il reste à savoir si retirer ou limiter le pouvoir discrétionnaire des tribunaux en ce qui concerne la détermination des peines est la meilleure façon d'aborder le problème de la motivation raciale. Le désavantage des propositions visant à imposer une peine minimale est qu'elles empêchent les tribunaux de considérer les circonstances atténuantes et peuvent de ce fait être cause d'injustice. C'est pourquoi je préfère que l'on envisage d'articuler plus clairement, peut-être dans des directives préparées pour les juges par un organisme indépendant du gouvernement et qui seraient accessibles au public, les circonstances aggravantes et atténuantes, y compris les considérations raciales, dont il convient de tenir compte dans la détermination de la peine.

Outre la protection que leur offre la loi canadienne sur les droits de la personne, le Code criminel et diverses autres lois fédérales qu'il m'est impossible faute de temps d'examiner, les minorités peuvent aussi se prévaloir des recours que leur offre le droit international. Règle générale, lorsqu'un état signe un accord international sur les droits de la personne, il s'engage à

[Texte]

effect to its treaty obligations and to report on its compliance with these obligations. However, certain treaties go further and set up international complaint mechanisms. Perhaps the oldest such mechanism extant is found in the constitution of the International Labour Organization. Another mechanism is found under the International Covenant on Civil and Political Rights and its optional protocol. A third international complaint procedure is set out under the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination.

Currently, complaints can be made against Canada for alleged breach of ILO conventions to which it is party, as well as for perceived violations of the Civil and Political Rights Covenant. However, no complaints can be made in cases where it is believed that this country does not live up to its commitments under the Racial Discrimination Convention. As a result, it has been proposed that Canada submit itself to the complaint mechanism set out in Article 14 of the convention.

Mr. Chairman, I have great doubts as to the advisability of such a declaration. First of all, most complaints that could be made under the Racial Discrimination Convention can now be made under the Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights. A declaration under Article 14 of the convention would therefore basically duplicate an existing recourse. Second, the Racial Discrimination Convention, as interpreted by the Committee on the Elimination of Racial Discrimination—and that is now an official interpretation of the convention—imposes stringent restrictions on freedom of expression and association, which most western countries, in light of their liberal traditions, would find excessive.

In this respect, I believe the interpretation given this treaty is also unduly restrictive of fundamental freedoms, an opinion that provincial ministers responsible for human rights as a group share. I am inclined to doubt, therefore, that Canada should subject itself to the complaint mechanism provided by the Racial Discrimination Convention. I believe it might lessen rather than expand our freedoms.

Monsieur le président, au début de cet exposé, j'ai déclaré que la loi ne pouvait pas à elle seule protéger les droits de la personne. Toute notre population doit être encouragée à accepter la nouvelle réalité multiculturelle du Canada et être informée des avantages qu'en retire notre pays. À cet égard, les gouvernements ont la responsabilité de faire connaître et comprendre cette réalité. Ils doivent aussi aider les groupes minoritaires pour qu'ils se retrouvent au sein de notre société. C'est là en particulier l'objectif de certains programmes administrés par mon Ministère, tel le Programme d'assistance parajudiciaire aux autochtones. Ce programme aide les Indiens inscrits et non inscrits à connaître leurs droits, les informe quant au processus judiciaire et leur montre comment bénéficier des programmes d'aide juridique. Je mentionnerais aussi le Programme d'accès des autochtones aux études de droit qui permet aux Métis et aux Indiens non inscrits d'entreprendre des études en droit afin de devenir avocats.

[Traduction]

s'acquitter des obligations que lui impose le traité, et à faire rapport à ce sujet. Cependant, certains traités vont plus loin et mettent sur pied un mécanisme permettant la formulation de plaintes à un organisme international. Ce qui est peut-être le plus ancien mécanisme de ce genre encore en vigueur se trouve dans la Constitution de l'Organisation internationale du Travail. Le pacte international relatif aux droits civils et politiques et son protocole facultatif de même que la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale offrent eux aussi des mécanismes de ce genre.

Actuellement, il est possible de formuler des plaintes contre le Canada en alléguant la violation des accords de l'OIT auxquels il a souscrit ainsi que la violation du pacte relatif aux droits civils et politiques. Cependant, ceci n'est pas le cas pour ce qui est de la Convention sur la discrimination raciale. Conséquemment, il a été proposé que le Canada accepte de se soumettre à la procédure de plaintes énoncées à l'article 14 de cette Convention.

Monsieur le président, j'ai de forts doutes quant à l'opportunité d'une telle déclaration. Tout d'abord, la plupart des plaintes qui pourraient être déposées conformément la Convention sur la discrimination raciale peuvent déjà l'être en vertu du protocole facultatif du pacte relatif aux droits civils et politiques. Donc toute déclaration faite en vertu de l'article 14 de la Convention ne ferait en réalité que double emploi avec un recours déjà existant. Deuxièmement, la Convention sur la discrimination raciale, comme l'interprète le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, impose vis-à-vis la liberté d'expression et d'association des restrictions que la plupart des pays occidentaux, compte tenu de leurs traditions libérales, trouvent excessive.

Sous ce rapport, je crois aussi que l'interprétation que l'on donne à ce traité impose des restrictions excessives aux libertés fondamentales. Dans leur ensemble, les ministres provinciaux responsables des droits de la personne sont aussi de cet avis. Par conséquent, je ne suis pas enclin à croire que le Canada doit se soumettre au mécanisme de plaintes prévu par la Convention sur la discrimination raciale. Cela pourrait diminuer plutôt qu'augmenter nos libertés.

Mr. Chairman, at the beginning of my remarks I indicated that protection of human rights required more than mere legislation. People must be encouraged to accept the new Canadian multicultural reality as something of real value in our society. In this respect, it is the responsibility of governments to bring about a greater awareness and understanding of this country's multicultural character. They should also assist minority groups so that they may be comfortable within our society. This is the aim of programs such as my department's program, the Native Court Workers' Program which assists status and non-status Indians in understanding the court process, their legal rights and how to obtain legal assistance, and its native law student program, which allows it to support the training of native lawyers.

[Text]

At the People's Law Conference, which I convened last May in Ottawa, participants from visible minorities joined members of the public and special interest groups in asking my department to play a more active role in legal education and information.

• 1610

In response to the conference resolutions my officials have reviewed the department's policy on public legal education and are considering means to improve delivery of public legal education and information across Canada.

One of these proposals would establish an access to justice fund, part of which would support legal information projects for disadvantaged groups, including visible minorities. Similarly, our Human Rights fund will also be used to further better group understanding.

As my parting words I would indicate that I believe that governments should clearly state their opposition to all forms of discrimination and hatred directed at minority groups, as well as making clear their commitment to effective action to minimize the harmful consequences of any such acts and the collective and individual harm which result therefrom. I hope this committee will address itself to the question of how this can best be done.

Mr. Chairman, thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister, for the presentation you have just made and the contents thereof.

I have a list to commence, and I would turn first to Mr. Paproski, followed by Mr. McCauley.

Mr. Paproski: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Minister, you have discussed in your brief today the Native Court Workers Program and the Native Law Students Program. Could you tell me more of their origin, their purpose and the number of participants, and how they function and where they have been evaluated, or whether they have been evaluated?

Mr. MacGuigan: To begin with the question of evaluation, I can tell you that the Native Law Students Program has been evaluated in November 1977 and just this summer both by the department's Bureau of Evaluation and Internal Audit Unit. The present evaluation states that the program is very successful in graduating native lawyers though it feels that more native students should be funded if the program is to have a maximum impact and achieve parity with the population of non-native lawyers.

With respect to the Native Court Workers Program, I can tell you that the department's evaluation unit did a program evaluation of the entire national program in 1980. Since that

[Translation]

A la Conférence populaire sur la loi que j'ai convoquée en mai de cette année à Ottawa, divers participants appartenant à des minorités visibles se sont joints à des particuliers et à des groupes d'intérêt spéciaux pour prier mon ministère de jouer un rôle plus actif en matière d'éducation et d'informations juridiques.

En réponse aux résolutions adoptées par la Conférence, mes fonctionnaires ont revu la politique du ministère en matière d'éducation et d'information juridiques au public, et ils examinent présentement comment accroître, par tout le pays, l'efficacité de nos efforts en matière d'éducation et d'information juridiques.

Une de ces propositions que nous considérons est la création d'un fonds d'accès à la justice dont une des priorités serait le financement des projets d'information juridique à l'intention des groupes désavantagés, y compris les minorités visibles. De même, notre Fonds des droits de la personne servira également à promouvoir une meilleure compréhension entre groupes.

En guise de conclusion, je crois que les gouvernements doivent déclarer sans ambiguïté leur opposition à toute forme de discrimination et de haine dirigées contre les groupes minoritaires ainsi que leur engagement à prendre des mesures efficaces afin de minimiser les conséquences néfastes de tels actes et le mal qui en peut découler pour l'individu ou la collectivité. Il y aurait sans doute lieu pour le Comité d'examiner comment donner effet à cet objectif.

Monsieur le président, je vous remercie.

Le président: Monsieur le ministre, je tiens à vous remercier de votre déclaration.

J'ai une liste de noms; je cèderai d'abord la parole à M. Paproski, puis à M. McCauley.

M. Paproski: Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, dans votre mémoire, vous avez parlé du programme d'accession des autochtones aux études de droit et du programme d'assistance parajudiciaire aux autochtones. Pouvez-vous nous expliquer la genèse de ces programmes, leurs objectifs et le nombre de personnes qui y participent; en outre, j'aimerais savoir comment ils fonctionnent et si l'on a fait une évaluation de ces programmes?

M. MacGuigan: Tout d'abord, je peux vous dire que le programme d'assistance parajudiciaire aux autochtones a été évalué au mois de novembre 1977 et au cours de l'été dernier par les fonctionnaires du Bureau de l'évaluation des programmes et de vérification interne du ministère. On a conclu que le programme est une réussite, qu'il permet à des autochtones de devenir avocats; par contre, on est d'avis qu'il faudrait subventionner un plus grand nombre d'étudiants autochtones si l'on veut que le programme ait tout l'impact voulu et que le nombre d'avocats autochtones diplômés corresponde à celui de la population en général.

Quant au programme d'accession des Autochtones aux études de droit, il a fait l'objet d'une évaluation par le même Bureau de mon ministère au cours de 1980. L'étude portait sur

[Texte]

time we have adopted a province-by-province approach to evaluation, and we have completed evaluation subsequently for the Yukon, Alberta, Saskatchewan and British Columbia. Generally the evaluations have been very favourable and the recommendations for change have been constructive.

With respect to the history of these programs, I think since they both anteceded my arrival in the department I would ask if one of my officials could give something of that history.

Mr. Mosley.

Mr. R.G. Mosley (Acting General Counsel, Policy Planning and Criminal Law Amendments Section, Department of Justice): With respect to the Native Employment Programs, the program to encourage native people to enter the legal profession has been in existence since 1973. The department has offered financial assistance to non-status natives and Métis wishing to study law through living allowances, payment of tuition and textbooks and other allowances to approximately 80 native students, of whom 31 have graduated from law school.

The department also supports a program of legal studies for native people offered by the Native Law Centre at the University of Saskatchewan. As a result, in part, of this program there are now approximately 75 native lawyers in Canada.

Each year, in addition, the department hires a minimum of three articling students from a native background; 13 native students have to date participated in that program, of whom 7 have come through the program to encourage native people to enter the legal profession.

With respect to the Native Court Workers Program, the department has cost-sharing agreements providing for court worker services to assist native people in understanding their legal rights and obtaining legal assistance with the Provinces of British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec and Newfoundland, as well as with the Northwest Territories and the Yukon.

• 1615

Mr. Chairman, that covers it. I could go into considerably more detail if required.

Mr. Paproski: If there is any additional information you might be able to give us, we would appreciate it if you could file it with the committee so that we could have it upon the finalization of our report. So if there are other pertinent details, Mr. Chairman, maybe you could do that for us.

Mr. MacGuigan: I will certainly undertake to do that, Mr. Paproski.

[Traduction]

le programme national. Depuis ce temps, nous avons décidé de faire une évaluation de la situation dans chaque province; les programmes du Yukon, de l'Alberta, de la Saskatchewan et de la Colombie-Britannique ont fait l'objet d'une évaluation. Dans l'ensemble, les évaluations ont été très positives et les propositions de modification très constructives.

Quant à la genèse de ces programmes, il me semble qu'ils ont été créés avant que je ne sois nommé ministre; par conséquent, je vais demander à un de mes fonctionnaires de vous en retracer l'historique.

Monsieur Mosley.

M. R.G. Mosley (avocat général intérimaire, direction de la planification et de l'élaboration de la politique, ministère de la Justice): les programmes qui visent les Autochtones cherchent à leur faciliter l'accès à des carrières dans le domaine juridique et ils ont été créés en 1973. Le ministère a donné une aide financière aux Autochtones non inscrits et aux Métis qui ont l'intention d'entreprendre des études juridiques en leur donnant des indemnités de logement et de repas, en payant les frais de scolarité, les livres ou autres dépenses; environ 80 étudiants autochtones ont pu se prévaloir de ce programme, dont 31 ont obtenu un diplôme.

Le ministère subventionne également un programme d'études juridiques destiné aux Autochtones; les cours sont dispensés par le *Native Law Centre* de l'université de la Saskatchewan. On compte maintenant environ 75 avocats autochtones au Canada; cette situation est en partie attribuable à ce programme.

Par ailleurs, chaque année, le ministère embauche au moins trois stagiaires autochtones; à ce jour, 13 étudiants autochtones ont participé à ce programme, dont sept s'étaient prévalu du programme visant à encourager les Autochtones à entreprendre une carrière en droit.

Quant au programme d'accession des Autochtones aux études de droit, le ministère a conclu des ententes de partage des coûts qui prévoient la prestation de certains services dans le but d'aider les Autochtones à comprendre leurs droits et à se prévaloir d'une aide juridique; nous avons conclu des ententes avec la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Québec, Terre-Neuve, ainsi qu'avec les Territoires du Nord-ouest et le Yukon.

Monsieur le président, c'est tout. Je pourrais vous donner plus amples détails au besoin.

M. Paproski: S'il y a d'autres renseignements que vous pourriez nous fournir, nous vous en serions reconnaissants, même si vous vous contentiez de les déposer car ils pourraient nous être utiles quand nous rédigerons notre rapport. S'il y a d'autres renseignements pertinents, monsieur le président, on pourrait peut-être faire le nécessaire pour que nous les obtenions.

M. MacGuigan: Je m'engage à faire le nécessaire, monsieur Paproski.

[Text]

Mr. Paproski: Thank you. Mr. Chairman. Mr. Minister, this committee has been urged in our travels to recommend that it be an offence to belong to or organize or financially aid any group whose purpose is to incite hatred. What are your views on this particular question?

Mr. MacGuigan: I take it that would imply some form of criminal liability for the offence of belonging to a group as opposed to some actions taken by that group. My own feeling is that since our somewhat unfortunate experience with that kind of legislation in the 1930s, we have generally taken the view that we should base criminal liability not on allegiance or on membership but on overt acts. I am strongly inclined to favour our general approach rather than making membership an offence.

There may even be something symbolic in this area, because we are trying to sensitize people to groups, that people are not a certain kind of people that they should be stereotyped as such, just because they are members of a group. It might be undesirable even from that point of view to categorize group membership.

Of course, in the case of some associations with no apparently good purpose, it would seem easier to draw that conclusion than others; but the purposes of some groups might be manifold. I am not sure it would be a good principle to follow.

Mr. Paproski: This is my last question to you, Mr. Minister. In your department, how many people do you have that you would consider are of the visible minority?

Mr. MacGuigan: I see some around, but I will have to call on someone else to attempt to answer that. Is anyone able to answer that? Mr. Faggiolo, would you have any idea?

Mr. G. Faggiolo (Advisory and Administrative Law Section, Department of Justice): Yes. Unfortunately, we have no data with us on this matter, but I am sure we will undertake to provide you with the necessary information. As a rule, we do not identify individuals on the basis of race or national origin in hiring at the department. So it might be a bit hard to come by the data.

Mr. Paproski: When you travel through your department, have you seen anybody of a different shade?

Mr. Faggiolo: Yes. I have seen quite a few individuals who were, to use your expression, of a different shade.

Mr. Paproski: I do not mean blue or red.

Mr. MacGuigan: Only in your party do you have those problems, sir.

Mr. Faggiolo: No. We can mention other colours like black and brown or yellow or ...

[Translation]

M. Paproski: Merci, monsieur le président. Monsieur le ministre, lors des audiences que nous avons tenues à travers le pays, on nous a exhortés à recommander qu'on considère désormais que c'est un crime que d'appartenir à un groupe dont la vocation est d'inciter à la haine, d'organiser un tel groupe ou de lui accorder un appui financier. Que pensez-vous de cela?

M. MacGuigan: Si j'ai bien compris, on attacherait une responsabilité criminelle au fait d'appartenir à un groupe plutôt qu'aux mesures prises par un tel groupe. Pour ma part, depuis l'expérience malheureuse que nous avons connue dans les années 30 avec ce genre de mesure législative, j'ai l'impression qu'on a tendance à penser que la responsabilité criminelle doit être imputée quand il y a des actes plutôt que dans le cas d'une simple appartenance à un groupe. Ainsi, je ne dérogerai pas à notre tendance générale et je ne ferai pas de l'appartenance un crime.

Il y a peut-être un élément symbolique à cet égard car nous essayons de sensibiliser les gens aux groupes, au fait que les gens ne sont pas eux-mêmes d'un type bien défini, qu'on peut stéréotyper, tout simplement parce qu'ils appartiennent à un groupe. Dans la même optique, il ne serait peut-être pas souhaitable de faire des membres d'un groupe, une catégorie à part.

Bien entendu, dans le cas de certaines associations qui n'ont apparemment pas d'objectif louable, il serait plus facile d'en arriver à cette conclusion. Mais les objectifs de certains groupes peuvent être diversifiés. Je ne pense pas que le principe soit valable.

M. Paproski: Une dernière question, monsieur le ministre. Dans votre ministère, combien y a-t-il d'employés qui appartiennent à une minorité visible?

M. MacGuigan: J'en vois, d'ici, mais je devrais demander à quelqu'un d'autre de répondre à cette question. Quelqu'un peut-il répondre à cette question? Monsieur Faggiolo, avez-vous une réponse?

M. G. Faggiolo (Section de consultation et de droit administratif, ministère de la Justice): Oui. Malheureusement, je n'ai pas les chiffres sous la main mais je peux vous les fournir. En règle générale, nous n'identifions pas les employés d'après des critères de race ou d'origine nationale quand ils sont embauchés au ministère. Nous aurons peut-être un peu de mal à vous fournir ces renseignements.

M. Paproski: Quand vous vous promenez dans les couloirs du ministère, pouvez-vous voir des gens qui ont une couleur de peau différente?

M. Faggiolo: Sûrement. J'ai vu beaucoup d'employés qui, pour utiliser votre expression, ont une couleur de peau différente.

M. Paproski: Je ne voulais pas dire bleu ou rouge.

M. MacGuigan: Il n'y a que votre parti qui éprouve des problèmes à cet égard.

M. Faggiolo: Je sais. On peut dire qu'il y a des Noirs, des Bruns, des Jaunes ou ...

[Texte]

Mr. Paproski: Yes. This is very important. It would be interesting to know how many there are in your overall Department of Justice of the visible minorities for our purpose.

Mr. Faggiolo: I am sure we can provide you with something.

Mr. MacGuigan: May I say that in my travels across the country to our various offices, as well as here in Ottawa, I certainly have come across many of our lawyers who are members of visible minorities. For instance, one of our principal criminal prosecutors in Toronto would fall into that category.

On the one hand, I have a certain reluctance to identify people that way in a communication to the committee; but I suppose for the committee to do its job properly, it may need information of that kind with respect to government service. May I ask, is this the kind of information that you are getting from other government departments as well?

• 1620

The Chairman: Mr. Minister, I think it would be fair to say the committee has almost invariably, when having before us any government representatives, inquired of them as employers and employer groups what the current status of the workforce in the employ of that group was vis-à-vis the hiring of visible minorities, if for no other reason than to test the current status and to determine whether or not any active program was afoot to assure that visible minorities were accessing and that we did not have the situation of the CBC prior to the visible minority hiring program, or training program, where something systemic had grown within the operation that precluded the accessing of visible minorities through no particular overt act but rather through the systems that had come to be in play in the department. I would think Mr. Paproski's question is certainly covering an area that this committee has wanted to explore, and if it is possible for us to know how the department under your jurisdiction has fared as an employer, it would be information that would be very interesting.

Mr. MacGuigan: With that explanation, Mr. Chairman, I will have no hesitation in attempting to provide the committee with that kind of information.

The Chairman: Thank you.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Mr. Minister, I do not think you should feel singled out by that question, because that question has been asked of us as a committee as well, about our composition, and the answer is more readily apparent.

Mr. Paproski: There are only two of us, Gus Mitges and Paproski.

The Chairman: Mr. Lewycky takes some issue with that.

Mr. Paproski: Oh, sorry. I forgot about that.

[Traduction]

M. Paproski: C'est cela. C'est très important. Il serait intéressant de savoir combien d'entre vous, au ministère de la Justice, appartenez à des minorités visibles, selon notre définition.

M. Faggiolo: Je suis sûr que nous pouvons vous donner des chiffres.

M. MacGuigan: Quand je vais dans les bureaux du ministère, ailleurs au pays, et à Ottawa également, je rencontre beaucoup d'avocats qui appartiennent à des minorités visibles. Par exemple, un de nos principaux procureurs de droit pénal à Toronto appartient à une minorité visible.

D'une part, j'hésiterais à identifier les gens de la sorte, en Comité. Je suppose cependant que pour faire votre travail, vous avez besoin de renseignements de ce genre concernant les services gouvernementaux. Pouvez-vous me dire si vous demandez le même genre de renseignements aux autres ministères également?

Le président: Monsieur le ministre, il convient de dire que presque invariablement, quand le Comité entend des représentants du gouvernement, nous nous renseignons auprès d'eux en tant qu'employeur sur les conditions actuelles d'embauche de membres des minorités visibles et nous demandons quelle est la répartition de leurs effectifs. Il s'agit tout simplement de vérifier quelles sont les conditions actuelles et de déterminer s'il existe ou non un programme actif pour veiller à ce que les minorités visibles aient accès à un emploi chez eux. Nous voulons éviter que le cas de Radio-Canada, avant la création d'un programme d'embauche de représentants des minorités visibles, et il s'agit d'un programme de formation, ne soit instauré. En effet, à Radio-Canada, il existait une lacune structurelle qui excluait les minorités visibles et cela n'était pas le résultat d'un geste délibéré mais était plutôt attribuable aux mécanismes dont on s'était servi dans cet organisme. La question de M. Paproski touche un domaine que les membres du Comité ont voulu étudier. Si nous pouvions savoir comment votre ministère s'est comporté en tant qu'employeur, cela serait très intéressant pour nous.

M. MacGuigan: Puisque vous m'avez donné des explications, monsieur le président, je ne vois aucun inconvénient à essayer de donner aux membres du Comité ce genre de renseignements.

Le président: Merci.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Monsieur le ministre, je ne pense pas que cette question vous vise particulièrement car c'est une question qu'on nous a posé à nous-mêmes en tant que comité. On nous a demandé quelle était la répartition de nos membres et la réponse était plus facile à donner.

M. Paproski: Nous ne sommes que deux, Gus Mitges et moi, Paproski.

Le président: M. Lewycky n'est pas d'accord.

M. Paproski: Excusez-moi. Je vous ai oublié.

[Text]

Mr. McCauley: I want to congratulate you for your brief. It is evident that you have been following the committee and are aware of the testimony that we have been receiving. I am delighted that you are giving, to quote you, careful consideration to recommendations vis-à-vis removing the element of wilfulness from the Criminal Code, the defence of good faith that is presently there, and to allowing prosecution for promotion of hatred without the prior consent of attorneys general. I hope that you go beyond careful consideration to action, because I think it is desperately needed.

Mr. MacGuigan: That will depend very largely on what you people recommend, because the government will complete its consideration of these issues after we have received your report.

Mr. McCauley: Thank you.

You make some comments about the free flow of hate propaganda to and from Canada. You warn any Canadian resident who uses or seeks to use a foreign base to distribute hate propaganda in this country that they will run afoul of our criminal laws. I wonder if there is any bite to our criminal law in that? I draw to your attention—and I could pick anti-Semitic material just as easily, but I have before me anti-Catholic material—you may be interested to know that the Jesuits were responsible for the American Civil War; murdered Abraham Lincoln; set up World Wars I and II; and all of this has been carefully covered up. That draws a smile from you and from me, but I would point out that it is much more vicious than that example reveals.

The publication in question is *Chick* comic books, from some flaky place in California. It represents a nefarious Jesuit who is responsible for all kinds of nefarious things, including seduction, rape, unnatural sex, theft, fraud, murder, etc. The nazis have been described by this publication as "Catholics in disguise".

That is pretty vicious stuff, and it is going on and on and on without any effective action being taken. Some of the material in question was seized by Canada Customs. It was brought before the courts and it was thrown out.

What is your opinion of that? I find it despicable that that can be carried on in a country such as Canada. What can we do about it?

• 1625

Mr. MacGuigan: There are at least two kinds of problems here, Mr. McCauley. One is a question of law enforcement. Sometimes the problem is, when materials are distributed, there is no way of tracing who has distributed them. But, assuming that there is effective police work or that it is obvious

[Translation]

M. McCauley: Je tiens à vous féliciter au sujet de votre mémoire. Il est clair que vous avez suivi les délibérations du comité et que vous êtes au courant des témoignages que nous avons entendus. Je suis très heureux d'apprendre, et je vous cite, que vous envisagez sérieusement de faire des recommandations concernant l'allusion à la défense sous prétexte de bonne foi qui existe actuellement dans le Code criminel et que vous permettrez qu'on intente des poursuites quand il y aura eu exhortation à la haine et cela, sans qu'on soit obligé d'obtenir le consentement des procureurs généraux au préalable. J'espère que vous ne vous contenterez pas d'envisager la question sérieusement mais que vous passerez aux actes parce que je pense que des mesures s'imposent d'urgence.

M. MacGuigan: Nous attendrons cependant de voir quelles seront vos recommandations car le gouvernement ne donnera pas son dernier mot tant qu'il n'aura pas reçu votre rapport.

M. McCauley: Merci.

Vous avez fait des remarques concernant la libre circulation de la propagande haineuse à destination et en provenance du Canada. Vous avez mis en garde les résidents canadiens qui se servent d'une base étrangère ou cherchent à s'en servir pour diffuser de la propagande haineuse ici et vous les avez menacés de poursuites en vertu de nos lois pénales. Je me demande si notre droit pénal a de la poigne à cet égard? J'ai sous les yeux des documents anti-catholiques. J'aurais pu choisir tout aussi facilement des documents anti-sémites. Il vous intéressera peut-être de savoir que ce sont les Jésuites qui étaient responsables de la guerre civile aux États-Unis, que ce sont eux qui ont tué Abraham Lincoln et qui ont déclenché la Première et la Deuxième Guerre mondiale. Tout cela évidemment a été très bien camouflé. Je vois que vous souriez, et moi aussi. Cette propagande haineuse est beaucoup plus pernicieuse que les exemples que je viens de vous donner.

Ces exemples sont tirés d'une publication intitulée *Chick*, qui est une bande dessinée, qui provient de quelque part en Californie. C'est l'histoire d'un Jésuite abominable qui est coupable de toutes sortes de choses abominables, y compris des actes de séduction, des viols, des pratiques sexuelles anti-naturelles, des vols, des fraudes, des meurtres, etc. La même publication décrit les nazis en tant que «catholiques déguisés».

Il s'agit d'une publication assez insidieuse et elle continue d'être diffusée impunément. Certains numéros de cette publication ont été saisis par les douaniers canadiens. On a intenté des poursuites devant les tribunaux mais l'affaire a été déboutée.

Qu'en pensez-vous? Je pense que ce genre de chose est inadmissible au Canada. Que pouvons-nous faire?

M. MacGuigan: Monsieur McCauley, le problème se situe au moins sur deux plans ici. D'une part, il y a la question d'application de la loi. Parfois, quand ces publications sont diffusées, nous ne pouvons pas déterminer qui les diffuse. Supposons cependant que la police fait un travail efficace et

[Texte]

on the face of it where they have come from, then it is a question of the interpretation of the law, and the willingness of the attorneys general of the various provinces to bring prosecutions. It is because of that very reluctance of attorneys general to prosecute that you have had submissions before you to change the law. We are already considering those submissions and we are awaiting your final views on them before finalizing our own position. We will probably then come back to the same matter you first raised, as to what kinds of changes we should make in Section 281.(2) of the Criminal Code. We find in subsection (3)(b):

No person shall be convicted of an offence under subsection (2) paragraph (b) if, in good faith, he expressed or attempted to establish by argument an opinion upon a religious subject.

While on the one hand you can see why there should be such a safeguarding provision in the law—and I had a good share in putting it there—on the other hand it is very important that the “good faith”, which is part of the legislative phrase, be looked at very carefully. In my view, good faith can be measured by the reasonableness of the arguments made. Being a Catholic, I can judge the comments you have recited. I would not see how such comments could, today, be made in good faith. Perhaps they could have been in the seventeenth or eighteenth centuries but I find it hard to believe that today they could be made in good faith. I think that courts would be likely to come to that conclusion if an attorney general were to put the matter before them. But the attorneys general seem to be reluctant to try such cases. We may well have to amend the statute to try to lessen their reluctance so that they will have no excuse—if they are seeking an excuse—not to prosecute.

Mr. McCauley: Certainly, Jim Keegstra taught his anti-semitic theories in Alberta in good faith as well. This is another case in point.

Can I move on very quickly, Mr. Chairman, to my last question, dealing with the concept of the tribal court system for native Indians? We have had some discussion in committee in transposing that to cases involving racism, vis-à-vis visible minorities. In your understanding of the tribal court system, what kind of cases could they hear? What kind of sentencing would they be permitted? What about their composition? How would that be made up? Do you see the possibility of transferring or translating that into a situation vis-à-vis visible minorities? Could this same kind of principle be applied to them when they face racism?

Mr. MacGuigan: With respect to visible minorities, I do not believe that our situation is the same as that of native peoples in relation to the Department of Justice. Of course, in relation to hate propaganda, one should not distinguish on this basis. But in relation to having any different provisions with respect to the administration of justice, the case for native peoples is separate from all others. I would not care to express an opinion at this point as to what special native courts might consider in

[Traduction]

que l'on détermine avec précision d'où elles proviennent. La question qui se pose ensuite est celle de l'interprétation de la loi et de la détermination des procureurs généraux provinciaux d'intenter des poursuites. Étant donné que ces derniers hésitent à intenter des poursuites, vous avez reçu des mémoires réclamant que l'on modifie la loi. Nous avons étudié ces mémoires et nous attendons vos conclusions définitives avant d'offrir notre position. Nous reviendrons ensuite probablement à la première question que vous avez soulevée, à savoir celle de modifications éventuelles à l'article 281(2) du Code criminel. On trouve à l'alinéa (3)b) de cet article ce qui suit:

Nul ne doit être déclaré coupable d'une infraction prévue au paragraphe (2), alinéa b) s'il a, de bonne foi, exprimé une opinion sur un sujet religieux ou tenté d'en établir le bien-fondé par discussion.

D'une part, on comprend fort bien que les dispositions de la loi devraient offrir des garanties. Du reste, je me suis moi-même employé à y veiller. D'autre part, il est très important que la «bonne foi», que reprend le libellé, soit étudiée soigneusement. À mon avis, la bonne foi peut être mesurée d'après les arguments raisonnables présentés. À titre de catholique, je puis juger des commentaires que vous avez cités. Je ne vois pas comment de tels commentaires pourraient être faits, de nos jours, de bonne foi. Peut-être qu'au XVII^e ou au XVIII^e siècle cela aurait été possible, mais je pense qu'il est difficile de croire de nos jours que ce genre de commentaires est fait de bonne foi. Je pense que les tribunaux aboutiraient à la même conclusion si un procureur général les saisissait de la question. Les procureurs généraux, cependant, hésitent à intenter des poursuites dans ces cas-là. Il faudra peut-être que nous modifiions les lois pour les libérer de leurs hésitations, pour qu'ils n'aient plus d'excuses, le cas échéant, pour ne pas intenter des poursuites.

M. McCauley: Il est entendu que Jim Keegstra a exposé ses théories anti-sémitiques en Alberta de bonne foi également. C'est un autre exemple.

Monsieur le président, je voudrais poser ma dernière question. Il s'agit de la notion du système judiciaire tribal pour les Indiens autochtones. Nous en avons parlé en comité en envisageant la possibilité d'y avoir recours dans les affaires mettant en cause des actes de racisme à l'égard des minorités visibles. D'après votre interprétation du système judiciaire tribal, quelles seraient les affaires que de tels tribunaux pourraient entendre? Quel genre de peine pourraient-ils imposer? Qui en ferait partie? Comment les choses fonctionneraient-elles? Envisagez-vous la possibilité d'avoir recours à cela dans le cas des minorités visibles? Pensez-vous que le même principe pourrait s'appliquer à eux quand ils sont victimes de racisme?

M. MacGuigan: Pour ce qui est des minorités visibles, je ne pense pas que notre situation soit identique à celle des autochtones face au ministère de la Justice. Bien entendu, dans le cas de la propagande haineuse, on ne peut pas faire de distinction. Le cas des autochtones est un cas distinct de tous les autres, car il y a des dispositions différentes pour ce qui est de l'administration de la justice. Je m'abstiendrai d'offrir une opinion, pour l'instant, concernant les tribunaux spéciaux pour

[Text]

Canada or how they should perceive. But I might see if any of my officials could describe how such courts do function in the United States or elsewhere where they may be in operation.

• 1630

I would ask Mike McMillan, who I believe is from our Edmonton office . . . Am I right?

Mr. Michael E. McMillan (Chief of Native Programs and Law Information Development Section, Department of Justice): No, I am here in Ottawa; I am Chief of Native Programs. We last met in Edmonton.

Mr. MacGuigan: We last met out there, so I thought that was where he was located. Anyhow, Mr. McMillan, as I know from my previous dealings with him, is very experienced in this area, and so I would invite him to answer this.

Mr. M. McMillan: With the tribal courts, in the department we are at a very exploratory point now. We are looking at a series of models, some that have been used in the United States, mainly the tribal court system there. It is the use of state law, but using tribal judges who are native people, police who are native people and Crown attorneys who are native people.

To this point, there is very little use of tribal justice in the sense of legislating separate native laws. While there is some indication in the Navajo country where they have attempted to pass judgment in a tribal system, they are normally picked up by the state court, and the state says: Come back to reality; you have to apply the state law in this case.

The types of things we are looking at are quite wide, everything from the peace-maker concept, which allows for a native court to take into consideration the elders, and the elders, in turn, would be used as a sounding board by the judges. As the minister said, it is too early to pre-empt any type of development the native people themselves would have.

The Federation of Saskatchewan Indians have many ideas on this. They recently held a conference in Saskatoon, a three-and-a-half-day conference. They brought in American experts; they had their own people there, and they explored with the native people of the United States and themselves what would be best for them. They have not come to us with their ideas yet, and I think they too are looking at this alternative.

Mr. MacGuigan: I perhaps should just add by way of summation that it is crucial to such separate court program in the United States that it has a territorial jurisdiction, and the territory is the reserve on which it is located. Of course, there are probably native peoples—in fact, I can say there surely are—who want to go beyond that in Canada. But that is the existing basis of it in the United States, and of course, that is quite distinct from the situation with respect to other ethnic people.

[Translation]

autochtones au Canada ou encore sur la façon dont ils devraient se comporter. Je pourrais toutefois chercher à savoir si certains de mes fonctionnaires peuvent décrire la manière dont ces tribunaux fonctionnent aux États-Unis ou ailleurs.

J'aimerais demander à Mike McMillan, qui, je pense, est de notre bureau d'Edmonton . . . Ai-je raison?

M. Michael E. McMillan (chef de la section des Programmes autochtones et de l'information juridique, ministère de la Justice): Non, je suis ici, à Ottawa; je suis chef des Programmes autochtones. Nous nous sommes rencontrés la dernière fois à Edmonton.

M. MacGuigan: Nous nous sommes rencontrés là-bas la dernière fois et je pensais donc qu'il travaillait là-bas. De toute façon, M. McMillan, que je connais pour avoir déjà collaboré avec lui, a beaucoup d'expérience dans ce domaine, et j'aimerais donc l'inviter à répondre.

M. M. McMillan: En ce qui concerne les cours tribales, le ministère se trouve actuellement à une étape très préliminaire. Nous examinons une série de modèles, dont certains ont été utilisés aux États-Unis, tout particulièrement le système de cours tribales utilisé là-bas. Ce système est basé sur la loi de l'État, mais fait appel à des juges des tribus qui sont eux-mêmes autochtones, à des policiers qui sont autochtones ainsi qu'à des procureurs de la Couronne qui sont autochtones.

Au moment actuel, la justice tribale est très peu utilisée dans le sens de l'adoption de lois autochtones distinctes. On s'en est toutefois servi dans la région des Navajo, où l'on a tenté de rendre un jugement selon un système tribal. Normalement, la cour de l'État reprend les choses en main et l'État déclare: Revenez à la réalité; nous devons appliquer la loi de l'État dans ce cas-ci.

Nous devons considérer une foule de choses, jusqu'à la notion du pacificateur, qui permettent à une cour autochtone de tenir compte des anciens, qui, à leur tour, serviraient d'abat-voix pour les juges. Comme l'a affirmé le ministre, il est trop tôt pour exclure tout type de développement que les autochtones eux-mêmes pourraient connaître.

La Fédération des Indiens de la Saskatchewan a bien des idées à ce sujet. Elle a récemment tenu une conférence à Saskatoon, pendant trois jours et demi. Des experts américains étaient présents, ainsi que des gens de la Fédération, et ils ont étudié avec les autochtones des États-Unis et du Canada ce que serait la meilleure solution. Ils ne nous ont pas encore présenté leurs idées et je pense qu'ils songent également à cette autre méthode.

M. MacGuigan: Je devrais peut-être ajouter en résumé qu'il est vital pour un tel programme de cours distinctes aux États-Unis d'avoir une juridiction territoriale sur le territoire où est située la réserve. Bien entendu, il y a probablement des autochtones—en fait, je peux affirmer qu'il y en a sûrement—qui veulent aller au-delà de ce système au Canada. C'est sur cette base qu'il existe aux États-Unis et, bien entendu, c'est plutôt différent de la situation concernant les autres groupes ethniques.

[Texte]

Mr. McCauley: Mr. Chairman, I would like to pursue this on the second round, if I could.

The Chairman: Fine, Mr. McCauley.

I wonder if I might just return to one of the points you raised in terms of the... Specifically, I guess it was the importation and distribution of hate literature from outside the country into Canada or vice versa. I refer, Mr. Minister, particularly to some evidence we heard in one of our western sessions, where in fact, examples of literature were produced in Ontario and shipped to Alberta, I think it was, and slipped under the windshield wipers of cars in the parking lots, if my memory serves me correctly, identifying quite readily the source of the material and that in fact it had been published here in Ontario. The admonition by the witnesses who came before us at that time indicated there was just little, if anything, that could be done. Although the matter had been raised—and I think the conclusion of the committee was that the material was rampantly racist—there seemed to be little or nothing that could be done.

Why I raise it is to point out what appears to be a problem, not only in terms of imported material but trans-provincial or interprovincial movement of this kind of literature. I am wondering if you would be pointing to the same sections of the Criminal Code. If so, are we looking again at an example of the inability to prosecute on the basis of the current existence of the law, or an unwillingness on the part of provincial attorneys general to use the legislation currently in place?

• 1635

Mr. MacGuigan: I think the situation is the same as previously discussed, as you yourself suggest as a possibility. I might say that it has never appeared to me that the legislation is so ineffective as the inaction of the attorneys general would suggest. We perhaps have to recognize that there are certain fields. Another one is under the Criminal Code provisions concerning obscenity, where attorneys general perhaps in general, and certainly some attorneys general, have not been very prepared to move except under extreme pressure. Again there we have had to amend the law, as we made public some months ago and as I will be bringing forward soon following the Speech from the Throne, to make sure that there cannot be said to be any reason in the law for the failure to prosecute. Again, that may be a good reason why changes should be made in the law here.

The Chairman: Thank you. Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Just following up on that same line of questioning, do you have any idea of the volume, the sources, of the hate propaganda that it is produced in, or imported into, Canada? Do you have any idea of that volume at all?

Mr. MacGuigan: We are not really on the law enforcement side on this issue. I did ask the attorneys general at our meeting in July whether they had any data relating to this and they did not have any hard data, so I am not really in a position to give you any.

[Traduction]

M. McCauley: Monsieur le président, j'aimerais poursuivre cette question au deuxième tour si possible.

Le président: Très bien, monsieur McCauley.

Je me demande si je puis revenir à un des points soulevés en fonction de... Tout particulièrement, je suppose qu'il s'agissait de l'importation et de la distribution de littérature haineuse de l'étranger au Canada ou vice versa. Je veux parler, monsieur le Ministre, particulièrement de certains témoignages entendus lors de nos séances dans l'Ouest où en fait, des exemples de littérature ont été produits en Ontario et expédiés en Alberta, je crois, où des feuillets étaient placés sur les pare-brise de voitures dans les parcs de stationnement. Si ma mémoire ne me fait pas défaut, je pense pouvoir facilement déterminer la source de ces documents et le fait qu'ils ont été publiés ici en Ontario. Les admonestations des témoins qui se sont présentés à ce moment-là indiquaient que nous avions très peu de recours, sinon aucun. Bien que la question ait été soulevée—et je pense que le Comité avait conclu que les documents étaient violemment racistes—il semblait que nous ne pouvions rien ou presque rien faire.

Je soulève cette question pour faire remarquer ce qui semble être un problème, non seulement pour ce qui est des documents importés; mais également pour ce qui est de la diffusion transprovinciale ou interprovinciale de ce genre de littérature. Je me demande si vous vous rapporteriez aux mêmes articles du Code criminel. Dans ce cas, avons-nous affaire à un exemple de l'incapacité de traduire en justice en raison de l'existence actuelle de la loi, ou au refus de la part des procureurs généraux de se servir des lois établies?

M. MacGuigan: Je crois que la situation est la même que celle que nous avons déjà vue, que vous suggérez vous-mêmes comme une possibilité. J'aimerais ajouter qu'il ne m'a jamais semblé que les lois soient aussi inefficaces que le laisse supposer l'inaction des procureurs généraux. Nous devons peut-être reconnaître qu'il existe certains domaines. Un autre domaine dans lequel les procureurs généraux, ou tout du moins certains d'entre eux, ne sont pas bien préparés à travailler, sauf sous pression, concerne les dispositions du Code criminel sur l'obscénité. Nous avons dû encore une fois modifier la loi, comme nous l'avons annoncé publiquement il y a quelques mois. J'en discuterai bientôt, à la suite du discours du Trône, afin de m'assurer que l'on ne puisse plus affirmer que la loi empêche d'engager des poursuites. Encore une fois, cela peut être une raison valable pour modifier la loi.

Le président: Nous vous remercions. Monsieur Mitges.

M. Mitges: Pour poursuivre dans le même sens, avez-vous une idée du volume et des sources de la propagande haineuse qui est produite ou importée au Canada? Avez-vous une idée de ce volume?

M. MacGuigan: Nous ne sommes pas vraiment chargés de l'application des lois à ce sujet. Lors de notre réunion en juillet, j'ai demandé aux procureurs généraux, s'ils avaient des données à ce sujet. Ils n'avaient pas de données concrètes; je ne suis donc pas placé pour vous en fournir.

[Text]

Mr. Mitges: Could you maybe give me an answer as to the number of prosecutions that have taken place under the hate propaganda provisions since they were added to the Criminal Code, I think back in 1970?

Mr. MacGuigan: It is four, I am told. That is not an exact number, but it is about the number.

Mr. Mitges: Just one short question again. I think you proposed in your opening remarks removing the requirement for the consent of the provincial attorneys general to hate propaganda prosecutions. If you did make this amendment to the Criminal Code, I just wondered, being a layman, whether it would not be possible under your proposal for provincial attorneys general to take over and suspend, by way of some sort of legal procedure, such a private prosecution.

Mr. MacGuigan: Yes.

Mr. Mitges: I understand that there have been two cases in Ontario where this has been done.

Mr. MacGuigan: Yes, it would be possible, Dr. Mitges, in fact, it could be done by an ordinary Crown counsel as well, it would not have to be done by the attorney general.

Mr. Mitges: How could you block such a loophole, if you are serious about . . . ?

Mr. MacGuigan: I would not want to block that loophole of giving a right to the attorney general or the Crown counsel to intervene in what they consider to be the appropriate cases, but to remove the requirement for the consent of the attorney general would put these sections on a par with almost all the rest of the Criminal Code. It would be left to private persons, or to the Crown counsel, to bring forward complaints in the case of private persons, or charges in the case of public persons. I think it might well be preferable to require the attorneys general to take a negative act, which they would have to justify publicly, rather than continuing the present status quo, by which they do not have to.

• 1640

Until they take a positive act, there is nothing before the court. More justification would be required, in other words, on their part, to persuade the public that they had taken the right step if we were to remove this consent requirement. I eagerly await your point of view on that.

Mr. Mitges: Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. Mitges.

Monsieur Veillette.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, je ne sais pas si cela relève de votre juridiction, mais j'aimerais vous entretenir au sujet des manuels scolaires. J'ai reçu mon éducation au Québec et je sais parfaitement, lorsque nous étions jeunes, qu'on nous enseignait que les Indiens, qu'on qualifiait alors de sauvages, étaient les méchants et que les Blancs, eux, étaient les bons! On nous enseignait également que les Anglais étaient méchants et que

[Translation]

M. Mitges: Pourriez-vous peut-être me répondre quant au nombre de poursuites engagées en vertu des dispositions sur la propagande haineuse depuis que celles-ci ont été ajoutées au Code criminel, en 1970, je crois?

M. MacGuigan: Il y en a eu quatre, à ce qu'on me dit. Ce chiffre n'est pas exact, mais approximatif.

M. Mitges: Une dernière petite question. Je pense que vous avez proposé dans vos remarques d'introduction qu'il ne soit plus nécessaire que les procureurs généraux provinciaux consentent aux poursuites pour propagande haineuse. Si vous deviez apporter cette modification au Code criminel, je me demande, étant profane, s'il ne serait pas possible, en vertu de votre proposition, que les procureurs généraux provinciaux interviennent et suspendent, par le biais de certaines procédures juridiques, de telles poursuites privées.

M. MacGuigan: Oui.

M. Mitges: Je crois savoir qu'il y a eu deux cas en Ontario où cela s'est produit.

M. MacGuigan: Oui, ce serait possible, monsieur Mitges, en fait, cela pourrait se faire par un simple procureur de la Couronne également, et non pas par le procureur général.

M. Mitges: Comment pouvez-vous bloquer une telle échappatoire, si vous êtes sérieux quant à . . . ?

M. MacGuigan: Je ne voudrais pas bloquer cette échappatoire permettant au procureur général ou au procureur de la Couronne d'intervenir dans ce qu'il considère être des cas appropriés. Toutefois, si l'on devait abolir l'exigence du consentement du procureur général, ces articles seraient alors au même niveau que la majeure partie du Code criminel. Il incomberait alors aux particuliers, ou au procureur de la Couronne, de présenter les plaintes dans le cas de particuliers, ou les accusations dans le cas de personnes publiques. Je pense qu'il serait de loin préférable de demander aux procureurs généraux de faire un geste négatif, qu'ils devront justifier en public, plutôt que de maintenir le statu quo, qu'ils n'ont pas à justifier.

A moins d'intenter des poursuites, il n'y aura pas de procès devant les tribunaux. En d'autres termes, il faudrait justifier davantage afin de convaincre le public qu'on avait pris la bonne décision en éliminant la disposition qui exige le consentement. J'attends votre opinion à cet égard avec impatience.

M. Mitges: Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Mitges.

Mr. Veillette.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Minister, I do not know whether this falls under your jurisdiction, but I would like to discuss with you the question of school text books. I was educated in Quebec and I know for a fact that when we were young we were taught that Indians, or savages, as they were known then, were the bad guys and that the whites were the good guys! We were also taught that the English were the bad guys and the French were the good

[Texte]

les Français étaient bons! Il y a donc environ 200 ans que ces batailles-là ont eu lieu, peut-être 150 ou 200 ans et encore aujourd'hui, il y a des répercussions de cela.

Est-ce que, sous votre juridiction, vous pourriez inciter les ministères de l'Éducation des provinces à modifier quelque peu leurs volumes d'enseignement pour enrayer cette discrimination? On sait très bien que ce que les jeunes apprennent en bas âge reste gravé longtemps dans leur mémoire. Donc, voilà ce que je vous demande: détenez-vous ce pouvoir d'imposer aux provinces un tel changement à apporter aux manuels scolaires?

M. MacGuigan: Monsieur Veillette, selon moi, nous n'avons pas le pouvoir d'imposer aux provinces nos idées concernant l'éducation, même s'il y a des problèmes quelquefois.

Permettez-moi, toutefois, de consulter mon confrère. Vous venez de citer un cas qui est véridique et on pourrait commencer... ce ne serait pas nous qui le pourrions, mais plutôt le procureur général de la province de Québec pourrait entreprendre une telle action contre son collègue, contre l'éducation ou contre la régie scolaire de sa province. Cela relève vraiment, dans tous les sens, du champ de compétence de l'éducation. Nous devons même éduquer les éducateurs afin d'améliorer les textes. Il serait préférable de procéder par la voie de l'éducation que par celle de la justice.

M. Veillette: Monsieur le ministre, nous avons parcouru le Canada et entendu plusieurs mémoires et on se rend compte que chaque communauté ethnique revendique ses droits, tant culturels que religieux. J'aimerais avoir votre avis, à savoir s'il serait possible d'établir au Canada un genre de code d'éthique ou encore une forme de droits spécifiques dont les minorités pourraient se prévaloir au Canada. Ces gens-là pourraient être avertis, avant d'émigrer, que s'ils viennent au Canada, ce sera le genre de vie qu'ils devront mener. Leur culture et leur religion seraient respectées, mais plusieurs petits facteurs nécessitent, je suppose, la conciliation et la compréhension de part et d'autre. Alors, si on vit dans un pays multiculturel, je crois que chacun devrait faire un effort. La minorité doit faire un effort pour s'adapter à la masse et la masse doit faire un effort pour adopter les minorités.

• 1645

Selon votre optique, serait-il dans vos vues d'établir une sorte de critère quant au mode de vie canadien, selon lequel il serait stipuler qu'au Canada, on vit de telle manière et si on émigre au Canada, on doit se comporter selon ces critères très spécifiques qui auraient été établis?

M. MacGuigan: Monsieur Veillette, en tant qu'être humain, je suis parfaitement d'accord avec vous. Mais hélas, comme procureur général du Canada et même comme ministre de la Justice, je n'ai pas le pouvoir de considérer les codes d'éthique. Peut-être que mon collègue, le secrétaire d'État, M. Joyal, serait plus courageux en raison des responsabilités culturelles qu'il détient. Hélas, je dois me retirer du combat à cet égard.

M. Veillette: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Veillette.

[Traduction]

guys! So these battles have been going on for some 200 years now, and the repercussions are still being felt today.

Is it within your responsibility to encourage the ministries of education in the provinces to change their school text books, in order to eliminate this discrimination? We all know very well that what children learn very young, remains engraved in their memories. I would ask you therefore whether it is within your power to obligate the provinces to change their school text books?

Mr. MacGuigan: Mr. Veillette, in my opinion we do not have this power, even though there may be some problems in the area of education in the provinces.

However, if you will just allow me a minute, I will consult my colleagues. You have raised a real life problem here. We could not take the initiative, however, but perhaps the attorney general in the Province of Quebec could intervene in his colleague's jurisdiction, education, or in the school system of the province. This whole question really falls within the jurisdiction of the education ministry. We should even consider educating the educators to improve the content of these textbooks. It would be preferable to go through the education system rather than the legal system to make the changes.

Mr. Veillette: Mr. Minister, we have travelled across Canada and heard many briefs. We have realized that each ethnic community has its claims, both cultural as well as religious. In your opinion, would it be possible to establish a code of ethics in Canada or specific rights which minorities could insist upon in Canada. Before emigrating to Canada, they would be made aware of the type of life awaiting them here. Their culture and their religion would be respected. However, I suppose there are innumerable factors that come into play that require conciliation and comprehension all around. Living in a multicultural country means that everyone has to make an effort. The minority has to make an effort to adapt to the majority and vice versa.

Would it agree with your viewpoint to establish some criteria about the Canadian way of life, and to bring those criteria to the attention of immigrants, so that they know something about our way of life and are prepared to accept that if they migrate to Canada. They have to accept them and behave according to them?

Mr. MacGuigan: As a human being, Mr. Veillette, I wholeheartedly agree with you. Unfortunately, as Solicitor General of Canada and even as the Minister of Justice, I am not empowered to consider codes of ethics. Perhaps my colleague, Mr. Joyal, the Secretary of State, would be more daring on account of the cultural responsibilities which are his. But I must regrettably withdraw from the arena in this regard.

Mr. Veillette: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Veillette.

[Text]

Mr. Kelly.

Mr. Kelly: Mr. Minister, on your first page you say the brief will review what the department has done and what it plans to do. After reading the brief, it would appear that you are not planning to do very much. I have picked out only three items in seven pages.

On page 5, you suggest mulling over the strengthening of the code, it appears with specific reference to the powers of the Attorney General. Could I ask you to elaborate on that?

Mr. MacGuigan: As my dialogue with Mr. Veillette just indicated, there are limits to how far one can pursue the problem of racism from the point of view of the criminal law. There is a great need for a larger process of education, and one may query whether the greater part of that is to be found at the federal level. There is of course a necessary federal interest. But when you ask what specifically we are going to do, from my point of view we have various levels to consider. We have the international law which applies and . . .

Mr. Kelly: No, I am not talking of that so much. You said earlier in your testimony that the attorneys general were reluctant to get involved in criminal prosecutions involving racism, and you said there are ways of making them less reluctant. I was wondering if you would elaborate on that.

Mr. MacGuigan: I am sorry. I thought you were talking about my whole presentation, not just about that part of it.

I did mention there are three ways in which I have been urged to move. There are actually four or five; I have commented on one or two others as well. The removal of the prior consent of a provincial attorney general would remove what many ethnic people regard as a . . .

Mr. Kelly: So you are not just looking at modifying that section; you are looking at totally eliminating it. Is that correct?

Mr. MacGuigan: Well, I will be looking at what you recommend I do. But the form in which this usually comes forward as a recommendation is to remove the requirement of prior consent of the attorney general.

There are suggestions that we should remove the statutory defences. I must say I would be a bit reluctant to do that, but I think we have to aid the attorneys general at least in making clear who has the burden of proving the applicability of any of the given defences. The element of wilfulness, which was highlighted by the Buzzanga case, which arose in my own community—as a result of the interpretation of the Ontario Court of Appeal in that case, we have an interpretation of the law which—I guess I was as close to the legislative intent as anyone in arriving at this initially and I can say that at least for my part, that was not the legislative intent, and therefore this has made the law less effective than it was originally intended to be.

[Translation]

Monsieur Kelly.

M. Kelly: Monsieur le ministre, vous déclarez en première page, que le mémoire constitue un aperçu des réalisations du ministère, ainsi que de ses intentions. Mais j'ai plutôt l'impression, après avoir pris connaissance du mémoire, que vos intentions ne vont pas très loin, car je n'ai relevé que trois points sur cette page.

A la page 5, vous proposez de renforcer le code, en particulier en ce qui concerne les pouvoirs du Procureur général. Puis-je vous demander ce que vous entendez par là?

M. MacGuigan: Comme vous venez de l'entendre dans l'échange que j'ai eu avec M. Veillette, la question du racisme, en droit criminel, ne peut être poursuivie au-delà d'un certain point. C'est au niveau de l'éducation que le besoin est le plus pressant, je ne suis pas sûr du tout que ce soit au niveau fédéral que le bât blesse. Bien entendu, le gouvernement fédéral s'intéresse à la question, mais si vous nous demandez ce que nous avons l'intention de faire au juste, nous devons, à mon avis, considérer l'affaire sous différents angles. Il y a le droit international qui s'applique, et . . .

M. Kelly: Non, ce n'est pas de cela que je voulais parler. Vous avez dit, un peu plus tôt, que les procureurs généraux hésitaient à être entraînés dans des poursuites criminelles relatives au racisme, et vous avez dit qu'il y avait des façons de leur faire surmonter leur hésitation. J'aimerais que vous précisiez un peu ce point.

M. MacGuigan: Excusez-moi, je pensais que vous parliez de l'ensemble du mémoire, et non de cette question en particulier.

J'ai mentionné qu'on avait demandé mon intervention sur trois plans, mais en réalité, il y en avait quatre ou cinq, et il y en a un ou deux autres sur lesquels j'ai également fait quelques observations. Si le consentement préalable du procureur général de la province n'était plus nécessaire, on lèverait de la sorte ce que beaucoup de membres des ethnies considèrent comme . . .

M. Kelly: Vous n'envisagez donc pas seulement de modifier cet article, mais vous songez à le supprimer, n'est-ce pas?

M. MacGuigan: J'examinerai d'abord vos recommandations. Mais ce qui est généralement recommandé, c'est de supprimer la nécessité d'obtenir le consentement préalable du procureur général.

Il a été proposé que nous abrogiions les défenses statutaires. Ce serait à contrecœur, je dois l'avouer, que je m'y résoudrais, mais nous devons, je crois, aider les procureurs généraux en indiquant clairement à qui il incombe de prouver que l'une ou l'autre de ces défenses s'applique à son cas. Quant à l'élément d'une action volontaire, qu'a si bien fait ressortir l'affaire Buzzanga, qui s'est produite dans ma propre communauté, à la suite du jugement rendu par la Cour d'appel de l'Ontario sur cette affaire, nous avons une interprétation de la loi fort proche de celle qui avait été la mienne avant que ce jugement ne soit rendu, et je puis dire qu'en ce qui me concerne tout au moins, ce n'était pas l'intention du législateur, et que l'on a ainsi davantage édulcoré la loi qu'on en avait l'intention à l'origine.

[Texte]

• 1650

So those are all ways in which changes might be made.

It has also been suggested that there should be mandatory minimum sentences for racially inspired crimes. As I indicated, I am not in favour of that, although I am in favour of considering . . .

Mr. Kelly: Guidelines?

Mr. MacGuigan: No. I am in favour of considering racial motivation as a particularly aggravating circumstance, aggravating characteristic of a crime.

Mr. Kelly: That would automatically carry heavier punishments or have the potential of carrying heavier punishments?

Mr. MacGuigan: Yes, it would have the potential. The preference I express here is for leaving that discretion in the judge but making it as clear as one can that this is a factor the judge ought to be considering.

Mr. Kelly: At the bottom of page 5 you suggest that independently prepared guidelines may be available to the judiciary and the public. I wanted to ask you which independent body would prepare them. I was not too sure how you were using the word "independent". It is at the bottom of page 5, about four lines up from the bottom.

Mr. MacGuigan: That refers to the larger project on sentencing which I have under consideration. I have found the place you are referring to. Because my project on sentencing is also under wraps at the moment for different reasons—because it must follow the Speech from the Throne and it does not necessarily have to await the report of your committee—I am not really at liberty to say what the independently prepared guidelines will be.

Mr. Kelly: Okay.

On page 7, the third thing you plan to do is perhaps establish an access to justice fund. I am just wondering how large that fund may be and how people would be able to take advantage of it, under what circumstances, and what sort of assistance would be given to them.

Mr. MacGuigan: That has not been either submitted to or approved by Cabinet as of yet. I might say that any lobbying you might be prepared to do with Cabinet colleagues would be of assistance with respect to the size of the fund.

Mr. Kelly: I would be delighted to lobby if I knew what the heck it was or what it meant, and that is what I am trying to establish right now. What is it?

Mr. MacGuigan: The idea is that it would support legal information projects for disadvantaged groups. In other words, it would allow them to come forward with proposals. Native peoples, for instance, might have some projects of their own

[Traduction]

Ce sont là les différentes modifications que l'on pourrait envisager.

Il a également été proposé d'imposer des peines minimales obligatoires pour sanctionner tout acte criminel inspiré par des considérations raciales. J'ai déjà dit que je n'approuvais pas une telle mesure, tout en étant en faveur de . . .

M. Kelly: Des directives?

M. MacGuigan: Non. Je voudrais que les considérations raciales, dans un acte criminel, soient tenues pour une circonstance particulièrement aggravante, pour un fait qui, accompagnant une infraction, en augmente la gravité.

M. Kelly: Ce qui permettrait automatiquement au juge de prononcer une peine plus sévère ou lui permettrait de prononcer une peine d'un ordre plus élevé?

M. MacGuigan: Oui, ces possibilités existeraient, mais je penche pour m'en remettre à l'appréciation du juge, tout en précisant autant qu'il se peut une telle circonstance devrait être prise en considération par le juge.

M. Kelly: Vous proposez, au bas de la page 5, de rendre accessibles au public des directives préparées pour les juges par un organisme indépendant, et j'aimerais vous demander à quel organisme indépendant vous envisageriez de confier la préparation de ces directives. Je ne sais pas au juste ce que vous entendez par «indépendant». Vous trouverez cette proposition au milieu de la page 6, à la fin du deuxième paragraphe.

M. MacGuigan: Ceci se rapporte au projet plus vaste que nous avons mis à l'étude, et qui porte sur les peines. J'ai trouvé le passage que vous mentionnez. Mon projet sur les peines ayant également été mis en veilleuse pour le moment, pour différentes raisons, il faut attendre le discours du Trône mais pas nécessairement le rapport de votre Comité, je ne suis pas vraiment autorisé à vous parler maintenant du contenu de ces directives.

M. Kelly: Très bien.

La troisième proposition que vous faites, à la page 8, est la création éventuelle d'un fonds d'accès à la Justice, et je me demandais quelle serait l'importance pécuniaire de ce fonds, quels seraient les gens qui seraient habilités à en bénéficier et à quelles conditions, et quel genre d'aide leur serait accordée.

M. MacGuigan: Cela n'a pas encore été soumis au Cabinet et n'a pas encore reçu son approbation. J'ajouterais que toute pression que vous pourriez exercer sur les collègues de Cabinet pourrait influencer sur l'importance pécuniaire du fonds.

M. Kelly: Je serais très heureux d'exercer des pressions si je savais tout au moins de quoi il s'agit ou ce que cela signifie, et c'est précisément ce que j'essaie de découvrir. De quoi s'agit-il au juste?

M. MacGuigan: Il s'agit de mettre en place des projet d'information juridique pour les groupes désavantagés. C'est ainsi que les autochtones ont peut-être mis en place leurs propres projets, mais avec un tel fonds, nous pourrions, si on nous le demande, les financer.

[Text]

which they would present to us which we would be able to fund as a result of it.

Mr. Kelly: Can you give me an example of any community that has approached you with a project that might fit this definition?

Mr. MacGuigan: Most of the legal information projects that I am familiar with that I can think of offhand are for the public as a whole rather than for disadvantaged groups in the community which would be ethnically defined; that is, therefore, the less-well-informed, the poor—certainly disadvantaged groups, but not defined on an ethnic basis.

I was at a meeting in Fredericton the other day, for instance, where a group has prepared materials on guiding a parent who has a handicapped child with respect to testamentary dispositions. That is a very narrow application, but it is the kind of thing that an association concerned with the problems of a particular group may direct its attention toward. One can imagine many other examples, but I think the existing ones are somewhat limited in their fields.

Mr. Kelly: What sort of money are you anticipating putting into such a fund?

Mr. MacGuigan: It would not be a large amount of money—I should think it would be \$1 million a year or less—but it would nevertheless be of some assistance to people who have this kind of problem. Often these projects are small and often they have some community resources available to them but they just do not have the ability to raise all of their funds.

Mr. Kelly: You might match them on a dollar-for-dollar basis or something like that?

Mr. MacGuigan: Something like that, yes.

Mr. Kelly: You stress the potential utilization of the new Constitution in assisting disadvantaged minorities. In particular, you refer to Section 15.(2). The key word there is probably disadvantaged. I am just wondering how you define that, or how your staff would define it in their deliberations.

• 1655

Mr. MacGuigan: Martin Low, I think, is probably the one to speak to us on that. Martin, would you come to the table?

Mr. Martin Low (General Counsel of the Human Rights Law Section, Department of Justice): The question of what constitutes a disadvantaged person I think is not something that there is a whole lot of precision on as yet. When you look at it in terms of affirmative action theory, if that is the right word for it, it is in relation to groups that traditionally are considered to be identifiable on the basis of some particular disadvantage—like disability or race or age.

I would like to suggest at this stage, apart from the causal connection that is actually set out in Section 15.(2) at present, that the specific grounds on which we attribute

[Translation]

M. Kelly: Pouvez-vous me citer une collectivité qui vous a présenté un projet susceptible d'entrer dans ce cadre?

M. MacGuigan: La plupart des projets d'information juridique qui m'ont été signalés et dont je puis me rappeler ainsi, sans vérification, sont destinés à un public général, plutôt qu'à certains groupes ethniquement définis. Ils s'adressent donc à des groupes peu informés de leurs devoirs, aux pauvres, à des groupes certainement désavantagés, mais non en raison de leur appartenance ethnique.

C'est ainsi que j'ai assisté l'autre jour à une réunion à Frédéricton, où un groupe avait préparé de la documentation visant à informer le parent d'un enfant handicapé sur les dispositions testamentaires à prendre. C'est une application très étroite, certes, mais c'est le genre de question à laquelle pourrait s'intéresser une association axée sur les besoins d'un groupe particulier. D'autres exemples peuvent facilement vous venir à l'esprit, mais ceux qui existent, je crois, ont une portée quelque peu limitée.

M. Kelly: À quel ordre de grandeur pensez-vous, pour l'établissement de ce fonds?

M. MacGuigan: Ce ne serait pas une somme considérable, de l'ordre de \$1 000 000 par an, peut-être moins, mais elle serait d'une certaine utilité pour ceux qui connaissent ce genre de problème. Ces projets sont souvent modestes, et souvent la collectivité dispose de ressources à cet effet, mais ces ressources sont insuffisantes et la collectivité ne peut en trouver d'autres.

M. Kelly: Est-ce que vous envisagez donc un projet à frais partagés, pour une notion de ce genre?

M. MacGuigan: C'est fort possible.

M. Kelly: Vous parlez de la possibilité d'invoquer la nouvelle constitution en faveur des minorités désavantagées. Vous mentionnez en particulier le paragraphe 15.(2), et le mot clé est probablement «désavantagé». Je me demandais quelle définition vous donneriez de ce terme, ou comment vos collaborateurs définiraient ce terme dans leurs délibérations.

M. MacGuigan: Je crois que Martin Low pourrait répondre à cette question. Martin, voulez-vous venir à la table, s'il vous plaît?

M. Martin Low (avocat général, Section des droits de la personne, ministère de la Justice): Il n'existe pas encore de définition précise de ce qui permet de caractériser une personne comme étant désavantagée. Vu dans l'optique de la théorie de l'action positive, si tel est bien le bon terme, cette définition doit s'appliquer à des groupes traditionnellement affligés d'un handicap particulier, par exemple une infirmité, la race ou l'âge.

Je voudrais faire remarquer à ce stade que, en dehors du lien causal explicitement exposé au paragraphe 15.(2), les motifs spécifiques que nous considérons comme un désavantage... Je

[Texte]

disadvantage . . . It would be probably not a very useful thing to start attempting to get into other possible areas of disadvantage. I have no doubt that there are other kinds of disadvantage, which might conceivably be used as a basis for protecting a particular program from falling under Section 15.(1) as being unequal in its application or unequal in the benefits it confers if it is possible to identify a particular group that is disadvantaged that is not specifically referred to here. I do not know whether that helps, but . . .

Mr. Kelly: Neither do I. I do not say that facetiously.

Mr. Low: No.

Mr. Kelly: Let me ask the minister, or you through the Chair and the minister, if Section 15.(2) applies only to Canadian citizens, or whether it applies to any one who has landed status.

Mr. MacGuigan: Martin, do you want to see if you can give an opinion on this?

Mr. Low: Well as you know, the charter uses a number of different words to describe what has come to be known as "people" since the peoples' law conference. Section 15 refers to individuals; that is the category of person that is dealt with. I do not believe there is any restriction or qualification based on considerations of citizenship, permanent residence, or otherwise. Indeed, if it were limited to people of that category, for example, you might find that people who are visitors to Canada might be subjected to the possibility of discrimination without protection. So I would say it refers to an individual—that means a natural person, a human being—other than without any qualification at all.

Mr. MacGuigan: I suppose, though, the fact that you would have to get a legislative majority to support any affirmative action program—or if it were authorized under legislation at least some administration to do so and justify publicly afterwards—it is likely that any group that was favoured by an affirmative action program would be one with some substantial connection with Canadian society.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister.

Mr. Kelly, I will now go to our second round. If you have another area you want to explore I will be glad to put your name on the second round.

Mr. McCauley.

Mr. McCauley: Mr. Minister, I am disturbed by one of your answers to Mr. Kelly. You indicated that you are not too keen on doing away with statutory defences. Does that mean you are not keen on moving on the defence of good faith?

Mr. MacGuigan: As I indicate in my main presentation, there are two ways of proceeding with respect to statutory defences. One is to eliminate them. The other is to make it clear where the burden of proof rests on those defences—whether it be the Crown which has to prove that the defence does not exist, or whether, in order to establish such a defence,

[Traduction]

ne verrais guère l'utilité d'essayer de définir d'autres catégories de désavantages. Elles existent, certes, et pourraient servir d'argument pour empêcher qu'un programme ne relève du paragraphe 15.(1), au sens où son application serait considérée injuste ou inégale par rapport aux avantages qu'il entraîne, s'il est possible d'identifier un groupe désavantagé qui n'y soit pas explicitement mentionné. Je ne sais pas si j'ai répondu à votre question, mais . . .

M. Kelly: Je ne le sais pas non plus, et je ne dis pas cela en guise de plaisanterie.

M. Low: Non.

M. Kelly: Je voudrais demander au ministre, ou à vous, avec la permission du président et du ministre, si le paragraphe 15.(2) ne s'applique qu'aux citoyens canadiens, ou à tout immigrant reçu.

M. MacGuigan: Est-ce que vous pouvez répondre à cette question, Martin?

M. Low: Vous n'ignorez pas que la charte utilise plusieurs mots pour décrire ce que l'on désigne par «peuple» depuis la Conférence populaire sur le droit, l'article 15 se rapporte à des particuliers, ce sont eux qui sont visés. Je ne crois pas qu'il y ait aucune restriction ou réserve en matière de nationalité, domicile permanent ou autre. Si la charte ne s'appliquait qu'aux gens de cette catégorie, des visiteurs au Canada pourraient faire l'objet de discrimination sans protection. Je pense donc qu'elle s'applique aux personnes physiques, aux êtres humains sans aucune réserve.

M. MacGuigan: J'imagine toutefois que tout programme d'action positive doit bénéficier de l'appui d'une majorité législative ou que s'il était autorisé par législation, son action devrait être revendiquée par l'administration et publiquement justifiée par elle, et c'est pourquoi il est probable que tout groupe bénéficiant d'un programme d'action positive aurait un lien étroit avec la société canadienne.

Le président: Je vous remercie, monsieur le ministre.

Nous allons maintenant passer au deuxième tour de questions, monsieur Kelly. Si vous n'avez pas satisfait votre curiosité, je serais heureux d'inscrire votre nom pour le deuxième tour.

Monsieur McCauley.

M. McCauley: Monsieur le ministre, une des réponses que vous avez données à M. Kelly me cause des inquiétudes. Vous disiez que vous hésiteriez à abroger les défenses statutaires. Est-ce à dire que vous craignez d'intervenir en ce qui concerne la défense de bonne foi?

M. MacGuigan: Comme je l'ai dit dans mon allocution, il y a deux façons de procéder en matière de défense statutaire: l'une consiste à les abroger. L'autre consiste à établir clairement à qui incombe le fardeau de la preuve, que ce soit à la Couronne de prouver que la défense n'est pas valide, ou à l'accusé lui-même de le prouver, afin d'établir la validité d'une

[Text]

the accused himself has to prove it. I have indicated my preference for the second interpretation.

• 1700

Mr. McCauley: Which would be a change from the present direction?

Mr. MacGuigan: Yes.

Mr. McCauley: Just to stiffen your backbone a little bit on this whole issue, let me point out to you that, since the report of the Cohen committee, there have been four prosecutions with regard to hate literature—four. Yet none of them have been successful.

Mr. Mitges asked if you had any figures about the volume of hate literature in this country. You said you did not. You were told by the Canadian Jewish Congress and by the League of Human Rights from B'nai Brith that it is increasing. I suggest, Mr. Minister, we have a volatile situation. We have a toothless law and an increasing volume of hate literature. If we do not do something about it, we have the potential for real trouble in this country. So I urge you to act, and to act quickly.

I want to move to the recommendation from the Canadian Jewish Congress about the denial of historic persecution for the purpose of inciting hate literature.

Mr. MacGuigan: May I comment on what you have said up to this point?

Mr. McCauley: Yes.

Mr. MacGuigan: First of all, I take it our common ground is that, although you want me to go quickly, I should first receive the report of this committee.

Second, I have to ask you to consider that in this area, where you are talking about religious subjects or, indeed, the kinds of exemptions which exist in the other subsections of 281(2), subsection (3), we are very close to the possibility of interfering with the heart of free expression. So it is not just a single value that we have to safeguard; it is not only the value of protecting members of minority groups from being affected by racial prejudice, it is also the importance of protecting free speech. So it is important to have provisions or protections on both sides, and I think one has to try to achieve a balance. So long as we are agreed on that matter of achieving a balance, I accept your point that we do not have a balance, given the fact that we have not been having successful prosecutions. I guess the point is now where shall we go to try to establish a better balance.

Mr. McCauley: Okay. What about the problem of the denial of the holocaust, for example, for the purpose of inciting hatred? We have been informed that this is against the law in West Germany and in France. The point has been made that we have laws against misleading advertising in this country. In effect, misleading advertising is a commercial lie. Why not have a similar law applicable to the denial of history?

[Translation]

telle défense. J'ai fait connaître ma préférence pour la seconde interprétation.

M. McCauley: Qui constituerait un changement, par rapport à la loi actuelle?

M. MacGuigan: Oui.

M. McCauley: J'aimerais vous provoquer un peu sur cette question, en vous signalant que depuis la parution du rapport du Comité Cohen, les poursuites intentées pour propagande haineuse sont au nombre de quatre, sans qu'aucune ait eu de suites.

M. Mitges vous a demandé si vous aviez des chiffres sur la quantité de propagande haineuse qui circule dans ce pays, et vous avez répondu par la négative. Le Congrès juif canadien, et la Ligue des droits de la personne de B'nai Brith vous ont assuré que cette propagande était en recrudescence. Je voudrais vous faire remarquer, monsieur le ministre, que nous avons là un baril de poudre: une loi qui manque de tonus, et une prolifération de propagande haineuse. Si nous n'intervenons pas, nous risquons de nous retrouver dans un vrai pétrin. Je vous prie donc instamment d'agir, et d'agir rapidement.

Je voudrais passer à la recommandation du Congrès juif canadien concernant la dénégation des persécutions historiques aux fins d'encourager la propagande haineuse.

M. MacGuigan: Est-ce que vous me permettez de faire un commentaire sur ce que vous venez de dire?

M. McCauley: Certainement.

M. MacGuigan: Vous voulez que j'intervienne rapidement, mais nous sommes néanmoins d'accord, j'imagine, pour que je prenne d'abord connaissance du rapport de ce Comité.

Je dois également vous prier de considérer que dans ce domaine où vous parlez de sujets religieux ou, en fait, du genre d'exemptions prévues aux autres paragraphes 281(2) et (3), nous frôlons dangereusement la possibilité de porter atteinte à la libre expression. Nous ne pouvons donc lancer une croisade au service d'une seule valeur, la protection des membres des groupes minoritaires contre les préjugés raciaux; nous devons également songer à protéger la liberté de parole. Il faut donc que nous prévoyions des dispositions ou des moyens de sauvegarde de part et d'autres, et je crois qu'il faut arriver à établir un équilibre. Si vous êtes d'accord avec moi sur cette nécessité de maintenir un équilibre, je reconnais volontiers que cet équilibre n'existe pas à l'heure actuelle puisqu'aucune poursuite n'a abouti à ce jour. La question à présent est de savoir de quelle manière nous entendons procéder pour veiller à préserver les intérêts de part et d'autre.

M. McCauley: Très bien. Mais que pensez-vous d'une incitation à la haine qui prend appui sur la dénégation de l'holocauste? On nous a dit qu'en République fédérale allemande et en France, une telle dénégation était interdite par la loi. On nous a également fait remarquer que dans ce pays, nous avons des lois contre une publicité trompeuse, considérée comme un mensonge commercial. Pourquoi une loi semblable ne s'appliquerait-elle pas à la dénégation d'un fait historique?

[Texte]

Mr. MacGuigan: In my view, depending on the circumstances, denial of the holocaust could indeed be criminal libel under the present legislation. It could well be the promoting of hatred against an identifiable group. Obviously this depends on the circumstances. My own impression of the holocaust-denial syndrome, if I can call it that, is that this is a slightly less direct, and supposedly more genteel, way of expressing racial prejudice. But it really is animated by racism. By putting its expression in a pseudo-scientific way, it tries to assume a veneer of reason to cloak itself with a mantle of protection it would not otherwise have. I think a court would certainly see through that in proper case. With the strengthened legislation, such as I think is common ground between us here, we ought to be able to have convictions in that area.

• 1705

Mr. McCauley: Let me move back to the question I left in my previous line of questioning, with regard to the tribal court system. What I am getting at here is a community-based system of intervention in the court system with regard to racial crimes. You have indicated that you are not in favour of mandatory sentencing and harsh sentences. Would it not be helpful if we had some kind of community involvement in the sentencing process, where instead of being fined or sent to jail, people found guilty of racial offences were ordered to work in a visible minority community, or some manner of sentencing such as that which would be more constructive as opposed to the traditional approaches?

Mr. MacGuigan: May I first say that while I have taken a position against mandatory *minima*, I hope I will not be interpreted as being against harsh sentencing for racially-inspired offences or crimes. Indeed, as I have indicated, I think they should be factors which increase the sentences. I do not take my position against minimum sentences in order to be less harsh, but only because I believe that, as a general rule, one ought to leave some discretion to the judge to move in either direction as circumstances seem to suggest to him.

I think Mr. Mosley would like to make a comment as to how your objective could be achieved here.

Mr. Mosley: One of the sentencing options which has been developing in recent years and which is being considered very carefully by the Minister is the area of community service orders for general application. But with reference to the specific type of situation to which you are referring, the community service order might be a very appropriate means of responding to the offence, if indeed the offence did not warrant a more severe penalty. The community service order is to be regarded preferably as an alternative to incarceration. If incarceration was justified, it may well be within the range of options a court may want to consider, and in doing so might

[Traduction]

M. MacGuigan: À mon avis, et compte tenu des circonstances, nier l'holocauste pourrait effectivement être considéré, dans la loi actuelle, comme blasphème criminel, et considéré comme une incitation à la haine contre un groupe identifiable, ceci dépendant naturellement des circonstances. Je considère personnellement ce symptôme de dénégaration de l'holocauste, si je puis l'appeler ainsi, comme une façon un peu plus détournée et soi-disant plus civilisée d'exprimer les préjugés raciaux. Mais en réalité, c'est dicté par le racisme. Ces incitateurs, en adoptant un langage pseudo-scientifique, essayent de se dissimuler sous le manteau de la logique qui, sans cela, leur ferait défaut. Mais dans une affaire qui se présenterait ainsi, un tribunal n'aurait sans doute pas de mal à les percer à jour. Si la loi était renforcée, ce sur quoi je crois nous sommes d'accord, il devrait être possible de les faire condamner.

M. McCauley: Permettez-moi de faire un retour en arrière, et de revenir à la question que je n'avais pu poser lors du précédent tour, et qui porte sur le système judiciaire tribal. Je veux parler d'un système d'intervention auprès des tribunaux, basé sur la communauté, lorsqu'il s'agit de crimes raciaux. Vous avez fait savoir que vous n'étiez pas en faveur de peines sévères, obligatoires. Est-ce qu'une intervention de la communauté dans le processus de jugement ne pourrait pas être utile, de sorte qu'au lieu de recevoir une amende ou d'être emprisonnés, ceux qui ont été reconnus coupables de délits raciaux reçoivent l'ordre de travailler au sein d'une collectivité appartenant à la minorité visible, ou toute autre peine de ce genre qui serait plus constructive que les formes traditionnelles de châtiement?

M. MacGuigan: Permettez-moi d'abord de vous faire remarquer que si j'ai effectivement pris position contre les peines «minimales obligatoires», j'espère qu'on n'en conclura pas que je suis contre les peines sévères pour des crimes ou des délits d'inspiration raciale. En effet, comme je l'ai déjà dit, cela devrait être considéré comme un facteur d'aggravation des peines. Ce n'est pas pour être moins sévère que je m'élève contre les sentences minimales, mais simplement parce que je considère, comme règle générale, qu'il convient de s'en remettre dans une certaine mesure au juge pour infléchir le plateau de la balance dans l'une ou l'autre direction, selon ce que lui dictent les circonstances.

Je crois que M. Mosley voudrait intervenir pour préciser comment votre objectif pourrait être réalisé.

M. Mosley: En matière de peines, l'une des options qui a été mise à l'étude dans les dernières années et qui est envisagée avec grande attention par l'autre ministre est celle de la condamnation à un service communautaire. Mais en ce qui concerne la situation précise dont vous faites mention, cette condamnation au service communautaire pourrait effectivement constituer une peine appropriée, à condition que l'infraction n'en exige pas une plus sévère. Ce service communautaire doit être considéré comme une solution de rechange à l'incarcération. Mais si celle-ci était justifiée, ce service communautaire pourrait constituer l'une des options à envisager par la Cour, qui pourrait donc condamner le délinquant à faire son

[Text]

consider making the offender work out his service within the particular minority community.

Mr. McCauley: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McCauley.

Mr. MacGuigan: Just to clarify one of my answers, I think Mr. McCauley and all of you understood that I do not favour a special singling out of holocaust denial as an offence. But I do think the present law should cover it. I believe that it does, and if it did not I would believe that it should.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister.

Mr. Paproski.

Mr. Paproski: Mr. Chairman, Mr. Minister, in regard to the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination under Article 14, I know that you are not declaring under Article 14 and the reason is because of the interpretation of Article 4 of the convention. I ask you, can Canada consider making a declaration that applied to Canada, accompanied by a reservation about Article 4, the troublesome provision.

Mr. MacGuigan: I think it is now probably too late to do that, Mr. Paproski. If we had made a reservation of that character at the time of our ratification of that treaty, we could have done that. A few other countries have indeed done it. But we did not, for reasons which I cannot explain because I was not in this position at that time. We did not make a reservation at that time and there is no known process by which we can now add a reservation to our previous ratification, having ratified the treaty without the reservation.

• 1710

Mr. Paproski: That answers my question.

One other question. You were talking about the Buzzanga case, and I missed it: I do not know exactly what portion of the Buzzanga case you discussed. I want to know if this case can be distinguished as a propaganda case which represented the true views of the accused.

Mr. MacGuigan: The Buzzanga case was one in which two members of the attacked minority created the attack themselves to have the effect of creating more favourable public attitudes towards their own group by way of placation. I would have thought the law was, before that, that that would go to motive but not go to their intention, and that their intention would be considered to be one of stirring up racial hatred, or whatever the exact phrase of the statute is—promoting hatred. But the court held otherwise, and I have to accept that. But because we do have the power now to amend the law, I think perhaps we ought to restore the law to where we thought it was before that case.

Mr. Paproski: Do you plan to bring out some of these new changes in the Criminal Code in the throne speech?

Mr. MacGuigan: I do not think we can proceed on hate propaganda in the Speech from the Throne, because we will

[Translation]

temps de service dans une communauté appartenant à la minorité visée.

M. McCauley: Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur McCauley.

M. MacGuigan: Je voudrais encore apporter une précision à l'une de mes réponses: M. McCauley ainsi que vous tous, avez compris que je préférerais ne pas voir la dénégation de l'holocauste constituer une infraction en soi. Il devrait être possible de la faire relever de la loi actuelle. Je crois que tel est déjà le cas, sinon, il faudrait agir en ce sens.

Le président: Je vous remercie, monsieur le Ministre.

Monsieur Paproski.

M. Paproski: Monsieur le président, monsieur le Ministre, je voudrais porter à votre attention l'article 14 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale: je sais que vous n'invoquez pas cet article, la raison étant l'interprétation de l'article 4 de cet Convention. Est-ce que le Canada pourrait envisager de faire une déclaration qui s'appliquerait au pays et qui serait accompagnée d'une réserve concernant l'article 4, cet article qui nous donne bien du mal.

M. MacGuigan: Je crains qu'il ne soit trop tard pour faire cela, monsieur Paproski. À l'époque de la ratification de ce traité, une réserve de ce genre eut été possible, et d'autres pays l'ont d'ailleurs fait. Mais nous ne l'avons pas fait, pour des raisons que je ne puis expliquer, parce qu'à l'époque, je n'étais pas à ce poste. Nous n'avons pas fait de réserve à l'époque, et il n'existe pas de processus par lequel il soit possible, ultérieurement, d'ajouter une réserve à une ratification de convention, cette ratification ayant été faite sans réserve.

M. Paproski: Cela répond à ma question.

Une autre question. Vous avez parlé de l'affaire Buzzanga et j'ai manqué cet échange: je ne sais pas exactement de quelle partie de l'affaire Buzzanga vous avez discutée. Je veux savoir si cet affaire peut être considérée comme un exercice de propagande représentant le véritable point de vue de l'accusé.

M. MacGuigan: Dans l'affaire Buzzanga, deux membres de cette minorité attaquée ont créé l'attaque eux-mêmes pour provoquer une attitude de compassion plus favorable du public envers leur propre groupe. Auparavant, je croyais que la loi ne s'intéressait qu'au motif et non pas à l'intention, et que leur intention aurait été considérée comme visant à exacerber la haine raciale, je ne me souviens plus exactement de l'expression utilisée dans la loi. Cependant, le tribunal en a décidé autrement, et je dois l'accepter. Ayant le pouvoir de modifier maintenant la loi, je crois que nous devrions lui faire vraiment dire ce que nous pensions qu'elle disait avant cette affaire.

M. Paproski: Avez-vous l'intention de proposer des modifications au Code criminel dans le discours du trône?

M. MacGuigan: Je ne pense pas que nous pourrions inclure la propagande haineuse dans le discours du trône car nous

[Texte]

probably not have your report in time for that speech. But I would hope that perhaps if the Criminal Code amendment legislation is not yet introduced before your report is given, we can respond quickly and so get it into that legislation. So it really depends on the time of first reading of that legislation whether it will be in the general bill.

Mr. Paproski: Well, if we were to get it ready by next Wednesday, do you think you could still apply it?

Mr. MacGuigan: I think I might be able to, if that is your timetable, yes.

The Chairman: Mr. Minister, I am glad for the optimism that both you and Mr. Paproski display. However, I doubt that optimism is shared by the committee members, in terms of ability to have the report done by that time.

Mr. Kelly.

Mr. Kelly: Mr. Minister, why do you have to wait for this report to introduce the amendments?

The Chairman: Mr. Kelly, why do you suppose a committee is constituted?

Mr. MacGuigan: I have expressed what you probably rightly sense to be our strong feelings on some aspects of the legislation; and I guess it is not surprising that I would, since I really was responsible for the initial draft that came ultimately before Parliament and became law. But I nevertheless value your opinion, and I am very open to the recommendations that you will make. I really would not want to proceed before hearing from you.

Mr. Kelly: If you think something should be done, why do you not do it, and when our report comes out, surely we will be able to feed into the system perhaps at the committee stage.

Mr. MacGuigan: Well, if that is the majority view of your committee, I will consider that. But I would have thought your colleagues might prefer to make the report first.

The Chairman: You are very perceptive, Mr. Minister.

Mr. Kelly: I do not think the process should control substance, so I perhaps am in disagreement with my colleagues.

Does the Lord's Day Act fall under your jurisdiction?

Mr. MacGuigan: Yes, to the extent that it is under federal jurisdiction.

Mr. Kelly: To the extent that it is, what do you think of the idea of either withdrawing it or amending it?

Mr. MacGuigan: That is the kind of question I guess I will be dealing with on estimates on Thursday before the Justice committee.

[Traduction]

n'aurons probablement pas votre rapport à temps pour ce discours. J'espère cependant que si cette modification au Code criminel n'est pas encore introduite avant que votre rapport ne soit déposé, nous pourrions agir rapidement et proposer de telles mesures. De la date de la première lecture de cette mesure dépendra donc son introduction dans le projet de loi cadre.

M. Paproski: Si nous pouvions vous le communiquer d'ici mercredi prochain, pensez-vous que vous pourriez toujours l'appliquer?

M. MacGuigan: Je pense que ce serait possible, si vous respectez ce calendrier, oui.

Le président: Monsieur le ministre, je suis heureux de l'optimisme que vous-même et M. Paproski démontrez. Cependant, je doute que cet optimisme soit partagé par les membres du Comité quant à la possibilité de déposer notre rapport à cette date.

Monsieur Kelly.

M. Kelly: Monsieur le ministre, pourquoi devez-vous attendre ce rapport pour présenter ces amendements?

Le président: Monsieur Kelly, pourquoi pensez-vous qu'on constitue des comités?

M. MacGuigan: J'ai exprimé, ce que vous devez ressentir probablement avec raison, les forts sentiments que nous avons concernant certains aspects de cette loi; je suppose que cela n'est pas surprenant dans la mesure où j'ai moi-même pris l'initiative de ce projet qui a finalement été proposé au Parlement et qui est devenu loi. J'accorde néanmoins beaucoup de valeur à vos opinions et je suis ouvert aux recommandations que vous ferez. Je ne voudrais pas faire quoi que ce soit avant de vous avoir entendu.

M. Kelly: Si vous pensez que quelque chose devrait être fait, pourquoi ne pas le faire, et lorsque notre rapport sera déposé, il sera tout à fait possible de l'intégrer au système à l'étape du comité.

M. MacGuigan: Si c'est le point de vue majoritaire de votre Comité, j'y réfléchirai. J'avais cependant pensé que vos collègues préféreraient d'abord déposer ce rapport.

Le président: Vous êtes très perspicace, monsieur le ministre.

M. Kelly: À mon avis la procédure ne devrait pas prendre le pas sur le fait, et je ne suis peut-être donc pas tout à fait d'accord avec mes collègues.

Est-ce que la Loi sur le jour du Seigneur relève de votre juridiction?

M. MacGuigan: Oui, dans la mesure où elle relève de la juridiction fédérale.

M. Kelly: Dans cette mesure, que pensez-vous de l'idée de la retirer ou de la modifier?

M. MacGuigan: Je suppose que c'est le genre de question qui sera abordé lors de l'étude du budget jeudi devant le Comité de la justice.

[Text]

• 1715

The Province of Alberta is, I believe, appealing the decision of the Alberta Court of Appeal, in which the findings about the Lord's Day Act were made. It was a three to two decision in the Court of Appeal, and it will be considered by the Supreme Court of Canada. We would want to see the judgment of the Supreme Court of Canada. I have always, I must say, personally, been impressed by the view Mr. Justice Douglas of the United States Supreme Court took in the case of *Zorak and Clausen*. He said that there is no official faith in the United States; nevertheless, Americans were still a religious people, and that as a matter of sociological fact, Sunday was the day they preferred to see as a day of rest for whatever purposes they wished... some for religious observance, others for other purposes. I feel that the sociological fact in Canada is not really different, in this respect, from the sociological fact in the United States. My inclination would be to believe that there are grounds for defending, if not the Sunday observance in the literal sense, at least Sunday as a day of rest.

The Chairman: Mr. Mitges.

Mr. Mitges: Just one short question; during our travels, we have had various witnesses before the committee urging that a race relations division or desk is set up within the Canadian Human Rights Commission, as, I believe, they have in Ontario. Have you given any consideration to this proposal?

Mr. MacGuigan: Does anyone know that? Whether the Canadian Human Rights Commission has a special section or desk dealing with racial questions?

I am informed that the Canadian Human Rights Commission does not have any such subdivision and is, apparently, as far as we know, not considering recommending it to us. We have normally tended to allow them to make changes in their program administration and make proposals for changes to us based on their experience. I could not say it was under consideration at this time.

Mr. Mitges: Thank you.

The Chairman: I think it fair perhaps, Mr. Minister and Mr. Mitges, to highlight for the minister that a number of our witnesses have made this recommendation and it may indeed be the subject matter of recommendation from ourselves, directed towards the commission, which, obviously, in turn, would then speak to yourself.

Mr. Minister, one item I see we have not yet covered, and which has been the subject matter of a number of recommendations as we crossed Canada, is the suggested implementation, through the Criminal Code, of an attack on the racial slur being uttered and constituting it an offence. I wonder if you would care to comment on those recommendations and indicate what your thoughts might be with respect to the possibility of expanding the Criminal Code in order to encompass the racial slur, either as an assault on the person or

[Translation]

Je crois que la province de l'Alberta fait appel de la décision rendue par la Cour d'appel de l'Alberta portant sur la Loi sur le jour du Seigneur. Ce jugement de la Cour d'appel a été rendu par un verdict de trois voix contre deux et il sera étudié par la Cour suprême du Canada. Nous attendrons le verdict de la Cour suprême du Canada. Personnellement, je dois dire avoir toujours été impressionné par l'opinion du juge Douglas de la Cour suprême des États-Unis dans l'affaire *Zorak et Clausen*. Il a conclu qu'il n'y avait pas de foi officielle aux États-Unis mais que néanmoins les Américains étaient toujours un peuple religieux et que d'un point de vue purement sociologique, le dimanche était le jour qu'ils préféraient comme jour de repos quel que soit leurs motifs—certains pour des motifs religieux, d'autres pour d'autres motifs. Je crois que le point de vue sociologique au Canada n'est pas différent, à cet égard, du point de vue sociologique des États-Unis. Je suis enclin à penser que certains arguments militent en faveur de la défense de l'observance du dimanche dans le sens littéral ou tout du moins du dimanche comme jour de repos.

Le président: Monsieur Mitges.

M. Mitges: Une toute petite question. Au cours de nos déplacements, divers témoins venus comparaître devant notre comité ont réclamé qu'un bureau des relations raciales soit créé au sein de la Commission canadienne des droits de la personne tout comme il en existe un, je crois, en Ontario. Avez-vous étudié cette proposition?

M. MacGuigan: Est-ce que quelqu'un est au courant? Est-ce que la Commission canadienne des droits de la personne a une section spéciale ou un bureau spécial pour les questions raciales?

On m'informe que la Commission canadienne des droits de la personne ne compte pas une sousdivision de ce genre et, apparemment, que nous sachions, n'envisage pas de nous le recommander. Normalement, nous avons tendance à permettre à cette Commission d'apporter les changements à ces programmes d'administration et de nous faire des propositions de changements en fonction de son expérience. Je ne pourrais dire si c'est une question étudiée actuellement.

M. Mitges: Merci.

Le président: Je crois qu'il serait juste, monsieur le ministre et M. Mitges, de vous signaler qu'un certain nombre de nos témoins ont fait cette recommandation et que nous ferons peut-être nous-mêmes une recommandation à ce sujet, recommandation adressée à la Commission qui, à son tour, de toute évidence, vous en avisera.

Monsieur le ministre, je vois que nous avons oublié une question, il s'agit d'un certain nombre de recommandations qui nous ont été faites suggérant l'insertion dans le Code criminel des insultes raciales pour qu'elles soient considérées comme une infraction. J'aimerais que vous nous disiez ce que vous en pensez et que vous nous indiquiez s'il serait possible d'inclure dans le Code criminel les insultes raciales et de les considérer comme une atteinte à la personne ou comme une autre forme d'infraction afin que cela soit considéré comme une dénigration?

[Texte]

in some other manner so that it is viewed as a denigration of the individual?

Mr. MacGuigan: The closest our law comes to that at the present time is in Section 171 of the Criminal Code. If I may just read the relevant portions of that to you, it says:

Every one who

(a) not being in a dwelling-house causes a disturbance in or near a public place by using insulting or obscene language is guilty of an offence punishable on summary conviction.

Of course, this, to some extent I suppose, depends on the reaction of the person to whom the insulting language is addressed, so it may not deal with all the cases. I guess I would be a little reluctant to go very far beyond that kind of provision, or the provision that we now have with respect to the spreading of hatred.

• 1720

The Chairman: My concern with that, obviously, Mr. Minister, is that that particular section, if I recall it correctly, deals more specifically with the reaction of the hearing group, in essence causing a disturbance, and would put the onus then on the Crown, or the person prosecuting, to demonstrate that in fact it caused a disturbance. If the individual found himself the subject of a racial slur and those in the crowd within which he found himself were more closely aligned to the person uttering than to the person suffering the utterance, quite the contrary could be proven, although I would think that would be running directly contrary to the direction that we seem to be demonstrating today. I am interested in trying to pursue with you whether there would not be some method, perhaps in another section, either in the uttering of hate literature or the promulgation of hate literature, of possibly including a racial slur, or whether you feel it is just going beyond the capacity of the Code to deal with the issue.

Mr. MacGuigan: I would be reluctant to go beyond where the law now is in that respect. If there is no disturbance and if the slur is too small to amount to the promotion of racial hatred or contempt, I think it is going awfully far towards legalizing or illegalizing a great part of life and I do not think we can really control society totally by means of law. I think we have to have good neighbourliness and indeed love to make society work. I think other means of combating that kind of racial slur, which I know does exist in society, are better and particularly through the educational system. I think there is the eliminating stereotyping, for instance, which again I do not think can be done by legislation but which is terribly important to do. I think that is the kind of thing that may have a more profound effect on the use of racial slurs than anything else. I think we would be over-legalizing our lives if we were to go any further. We would be engaged, perhaps, in charging a great number of people and we would tend, I think, perhaps, to cause problems for law enforcement and so on.

[Traduction]

M. MacGuigan: L'article le plus proche de ce genre de considération est l'article 171 du Code criminel. Permettez-moi de vous le lire:

Est coupable d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité, quiconque

a) n'étant pas dans une maison d'habitation, fait du tapage dans ou près d'un endroit public en employant un langage insultant ou obscène.

Bien entendu, jusqu'à un certain point, cela dépend de la réaction de la personne à qui s'adressent les propos insultants; ainsi, cela ne couvrira peut-être pas tous les cas. J'hésiterais à proposer une disposition plus sévère que celle-là ou autre chose que la disposition qui existe actuellement en ce qui a trait aux campagnes de haine.

Le président: monsieur le ministre, voici ce qui m'inquiète ici, de toute évidence: Cet article en particulier, si ma mémoire est bonne, porte plus précisément sur la réaction du groupe à qui s'adressent les propos, qui essentiellement troublent la paix. Il appartiendrait ainsi à la Couronne, ou à la personne intentant des poursuites, de faire la preuve qu'en fait la paix a été troublée. Si la foule ou la victime d'une insulte raciale se trouve peut être identifiée plus étroitement avec la personne qui profère les insultes qu'avec la victime, on pourrait prouver le contraire, même si je serais porté à croire que ce serait directement contraire à ce que nous tentons de démontrer aujourd'hui. Je voudrais que nous discussions de la possibilité de trouver un mécanisme, qui pourrait être décrit dans un autre article, par exemple l'article portant sur la littérature haineuse ou la diffusion de cette dernière, afin que l'on inclue les insultes raciales dans le Code criminel. Au contraire, êtes-vous d'avis que les dispositions du Code ne peuvent pas constituer le moyen de combattre ce mal?

M. MacGuigan: J'hésiterais beaucoup à rendre la loi actuelle plus sévère qu'elle ne l'est à cet égard. Si la paix n'est pas troublée et si l'insulte est si bénigne qu'elle n'entraîne pas une exhortation à la haine ou au mépris d'une autre race, il serait difficile de légaliser ou de rendre illégale une chose qui fait partie de la vie. Je ne pense pas que l'on puisse contrôler la société aussi totalement par voie de dispositions législatives. Je pense qu'il faut de la bonne volonté et beaucoup d'amour du prochain pour que les choses marchent bien dans une société. Je pense qu'il existe d'autres moyens de combattre ces manifestations de racisme qui existent dans notre société, mieux, surtout par le biais du système d'éducation. Je songe notamment à la suppression des stéréotypes qui, là encore, ne peuvent pas disparaître par l'adoption de mesures législatives. Il est cependant capital qu'ils disparaissent. En usant de ce moyen, on peut avoir une incidence beaucoup plus efficace qu'autrement. Si on procédait autrement, on légifèrerait à outrance. C'est ainsi qu'on s'engagerait dans un tas de poursuites contre des tas de gens et à mon avis, cela aurait

[Text]

The Chairman: Mr. Minister, on behalf of the committee, I would like to thank you for the statements that you have made before us today. I would like particularly to thank you for the...

Mr. MacGuigan: May I add one other consideration that has just been drawn to my attention?

The Chairman: Yes.

Mr. MacGuigan: In an employment situation, under the Canadian Human Rights Act it is possible that racial slurs can be dealt with. For instance, a black civilian labourer at a Canadian Forces Base in Halifax received an apology and a token damage award from the Department of National Defence in settlement of his complaint that a co-worker called him a nigger in front of another employee. So there is that other form of redress that does exist in some situations.

Excuse me for interrupting you, Mr. Chairman, just as you were thanking me.

The Chairman: Fine, Mr. Minister. Notwithstanding the interruption, I am going to continue to thank you. As I had started to say, Mr. Minister, I would like in particular to thank you for the direction in which the statement appears to be leading you and, I think, strengthening us in terms of many of the things that we have heard and I trust will be forming the subject matter of the recommendations that we will make.

• 1725

I think it has been important to have this session with you this afternoon, and I trust the information you have brought to us and the directions we have been able to explore with you will permit us jointly, yourself and ourselves, to come to recommendations that will be helpful for the situation we are both attempting to improve.

That being said, it would appear we can adjourn to the call of the Chair, with a suggestion to the members that our next session together as a whole committee will be 3.00 p.m. Monday next, when we will be adjourning to Mont-Sainte-Marie. Thank you.

[Translation]

tendance peut-être à causer des problèmes d'application de la loi, etc.

Le président: Monsieur le ministre, au nom des membres du Comité, je tiens à vous remercier de l'exposé que vous avez fait aujourd'hui. Je tiens à vous remercier particulièrement pour...

M. MacGuigan: Je voudrais ajouter une chose qu'on vient de me signaler.

Le président: Allez-y.

M. MacGuigan: En milieu de travail, en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est possible d'avoir un recours contre les insultes raciales. Par exemple, un journalier noir à la base des Forces canadiennes de Halifax a reçu des excuses et une somme forfaitaire en dommages-intérêts, de la part du ministère de la Défense nationale lors du règlement de sa plainte. Un co-travailleur l'avait traité de nègre devant un autre employé. Ainsi donc, ce correctif existe dans certains cas.

Excusez-moi de vous avoir interrompu, monsieur le président, juste au moment où vous me remerciez.

Le président: Je vous en prie, monsieur le ministre. Je n'en continuerai pas moins de vous remercier. Comme je le disais, monsieur le ministre, je tiens à vous remercier particulièrement de l'orientation que vous donnez à votre déclaration et je pense que vous ajoutez de la vigueur aux propos que nous avons déjà entendus. Cela nous aidera grandement quand il s'agira de formuler nos recommandations.

Tenir cette réunion avec vous cet après-midi était important et je suis certain que les renseignements que vous nous avez communiqués ainsi que les orientations que nous avons pu explorer avec vous, nous permettront conjointement, vous-mêmes et nous-mêmes, de parvenir aux recommandations qui permettront d'apporter des solutions à la situation que nous essayons de concert d'améliorer.

Ceci dit, il semble que nous pouvons lever la séance et je me permettrais de rappeler aux membres que la prochaine réunion de l'ensemble du Comité aura lieu lundi prochain à 15 heures au Mont-Sainte-Marie. Merci.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Justice:

Mr. R.G. Mosley, Acting General Counsel, Policy Planning and Criminal Law Section;

Mr. G. Faggiolo, Advisory and Administrative Law Section;

Mr. Michael E. McMillan, Chief, Native Programs and Law Enforcement Development Section;

Mr. Martin Low, General Counsel, Human Rights Law Section.

Du ministère de la Justice:

M. R.G. Mosley, avocat général suppléant, Section de l'élaboration de la politique et des modifications au droit pénal;

M. G. Faggiolo, Section de consultation et de droit administratif;

M. Michael E. McMillan, chef, Programmes d'autochtones, Section des programmes et de l'information juridique;

M. Martin Low, avocat général, Section des droits de la personne.



CANADA

INDEX

SPECIAL COMMITTEE ON

Participation of Visible Minorities in Canadian Society

HOUSE OF COMMONS

Issues 1-27

•

1983

•

1st Session

•

32nd Parliament

Chairman: Mr. Bob Daudlin

MAY 30 1983

INDEX

HOUSE OF COMMONS COMMITTEES—OFFICIAL REPORT

FIRST SESSION—THIRTY-SECOND PARLIAMENT

Abbreviations: A. = Appendices. Amdt. = amendment. M. = motion. S.O. = standing order.

DATES AND ISSUES

—1983—

June:	28th, 1.
July:	27th, 1.
August:	24th, 1.
September:	15th, 20th, 22nd, 1; 29th, 2.
October:	4th, 3; 4th, 4; 6th, 6; 11th, 7, 8; 12th, 9; 13th, 10, 11; 17th, 12; 18th, 13; 19th, 14, 15; 20th, 16, 17; 21st, 18; 24th, 19; 25th, 20; 26th, 21; 27th, 22; 28th, 23; 31st, 24.
November:	1st, 25; 2nd, 26; 15th, 17th, 18th, 22nd, 27.

ACTRA, *see* Association of Canadian Television and Radio Artists

AIDS, *see* Acquired Immunity Deficiency Syndrome

Abella Commission, *see* Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists; Employment—Affirmative action; Public Service—Affirmative action

Access to Education, A Manual for Community Groups, *see* Communities

Acquired Immunity Deficiency Syndrome (AIDS), *see* Haitian community

Action Direct, *see* France

Ad Hoc Committee on Media and Race Relations

Role, 16:15

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Ade, Mr. George (Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:115-27

Advertising

Clients, visible minorities acceptance, 16:71-2, 78

Closed-captioning, television, 16:69

Corporations, ethnic sensitivity, 16:70

Government, multicultural messages, 16:83

Minorities, appearance, media incentives, etc., 4:7, 20-2; 5:70; 7:38-9, 46; 11:14; 12:33; 14:22-3, 27, 104; 15:17-8; 16:18-9, 67, 74, 78; 17:18; 19:32; 24:64-5, 119; 25:99

Minorities, stereotypes, 9:39; 13:76; 16:17-8; 26:14

Multicultural, Advertising Advisory Board role, 15:17; 16:16-7, 69

Ontario Human Rights Commission study, 16:16

Race relations messages, effectiveness, 5:53, 68-9, 77

Alberta campaign, 7:43; 11:13; 26:14

Standards, 16:72-3

United States/Canadian dichotomy, 16:70-2, 80

See also Canadian Association of Advertisers; Canadian Broadcasting Corporation—Hiring; Government contracts; PARTICIPaction; Police—Minorities

Affirmative action

Defining, 21:37

See also Education—Teachers; Employment; Employment and Immigration Department; Government contracts; House of Commons; Human rights; Manitoba Department of Highways; Metropolitan Separate School Board; Native people—Employment; Northwest Territories; Nova Scotia; Public Service; Quebec; Saskatchewan—Government; Saskatchewan Power Corporation; Saskatchewan Telecommunications; United States

Agecoutay, Ms. Claudia (Saskatchewan Coalition Against Racism)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:66-70

Agriculture, *see* Farm Credit Corporation; Farm Labour Pool; Farm workers; Farm Workers Legal Services; Hutterites

Ahenakew, Mr. David (Chief, Assembly of First Nations)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 2:5-29

Ahuwalia, Mr. Joginder (Surrey Delta Immigrant Services Society)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:48-50

Air India, *see* Sikhs

Airlines, *see* Korean Airlines

Akali Singh Sikh Society, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Alberta

Native people, 2:22-3

Teaching review mechanisms, 1:56

See also Advertising—Race relations; Chinese Graduates Association of Alberta; Ku Klux Klan; Native Counselling Services of Alberta

Alberta Association for Multicultural Education

Role, 23:49-50

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Alberta Teachers' Association, *see* Anti-semitism—Eckville

Alcoholism, *see* Alkali Lake Reserve; National alcohol and drug addition program; Orientation and Adjustment Services for Immigrants Society

Ali, Mr. Mumtaz M. (President, Council of Muslim Communities of Canada)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:125-9

Alkali Lake Reserve, alcoholism, Trooper report, etc., 24:32-40

Allan, Mr. John (Assistant Superintendent and Chairperson, Race Relations Committee, Vancouver School Board Trustees)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:115-8, 121-8

Allen, Dr. Keith (Transition Year Program, University of Toronto)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:81-4, 87-91

Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists, Abella Commission submission, 16:78-80

Allmand, Hon. Warren (L—Notre-Dame-de-Grâce-Lachine East)
Education, 13:53-4
Haitian community, 13:13-4
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:13-5, 53-4
Royal Canadian Mounted Police, 13:13-5

Alternatives to Racism, *see* Media; Organizations/individuals appearing and briefs submitted

American Anti-discrimination Committee, *see* Arab community

An Olive Branch on the Family Tree, *see* Arab community

Anania, Ms. Sylvana (International YMCA of Montreal)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:87

Anderson, Dr. Wolseley (Organization for Caribbean-Canadian Initiatives)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:76

Anti-semitism

Eckville, Alta. teacher Keegstra propaganda, 1:41-2, 54-6, 61-2; 5:19-21, 27, 34; 7:43; 19:7, 10-2; 20:50, 120; 23:28, 56-7; 24:111; 25:85

Alberta Teachers' Association, disciplinary action, 6:19-21; 12:27-8; 23:52

Calgary clergymen reaction, 1:62

Hate propaganda

Holocaust survivors, recipients of Swedish-based Volker material, 5:23-4

Melnichuk ministry, 5:7-8, 27-9

Zundel, Ernst, distributor, 5:10, 16

History, 5:31

Holocaust denial, 1:49

Criminal offence, creating, 5:25; 27:28-30

French professor Robert Faurisson conviction, 5:16

Resource centre, 1:43-5

Anti-semitism—Cont.

Holocaust denial—Cont.

Web of Deceit, by Malcolm Ross, 5:7, 15, 35; 6:18; 12:83-4

Increase, 16:50

Israeli Defence Minister Sharon visit, Montreal protest, 12:90-1

Jewish community, combatting, 1:44, 47, 55

Universities, 5:15

Antoine, Mr. Delano (Inter Cultural Associates)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 17:21-2

Apartheid, see South Africa**Applebaum-Hébert Committee**, see Federal Cultural Policy Review Committee**Arab community**

American Anti-discrimination Committee, activities, 3:22

Employment, self-help, 3:28

History, *An Olive Branch on the Family Tree*, etc., 3:6, 21-2

Official language capabilities, 3:27-31

Recession, effect, 3:27, 30

See also Canadian Arab Federation; Middle East

Arabs

Dictionary definition, 3:9

Media stereotypes, 3:9-12, 16-22; 7:37

CTV program *Paradise*, 3:9, 22

See also Israeli-Arab relations

Arcindor, Dr. Anthony (Association des médecins haïtiens à l'étranger)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:25-34

Arctic, see Broadcasting**Armenians**, Turkish massacre, 1916-1919, 5:25-6**Armstrong, Ms. Lynda Edith** (Canadian Black Performers Association)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:74-86

Armstrong, Mr. William (Executive Vice President, Canadian Broadcasting Corporation)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 9:6, 17-21

Arts and crafts

Race relations, promotion, 21:24-5, 29-30

See also Northwest Territories Arts and Crafts Council

Ash, Mr. Don (Saskatchewan Power Corporation)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:92, 96-101

Assanad, Ms. Shashi (Family and Crisis Worker and Volunteer Coordinator, Orientation Adjustment Services for Immigrants Society)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:21, 25

Assembly of First Nations, see Organizations/individuals appearing and briefs submitted**Association des Journalistes Ethniques du Québec**

Media review, information centre, establishing, 13:17-20

Role, membership, etc., 13:16-9

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Association des médecins haïtiens à l'étranger

Conference, Montreal, Sept. 2/83, media boycott, 13:23, 30-1

Membership, communications network, 13:29-30

Role, 13:25-9

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Association of Canadian Advertisers, see Canadian Association of Advertisers**Association of Canadian Television and Radio Artists (ACTRA)**, minority membership, CBC agreement, 16:76-9**Athans, Mr. David** (Inspector, Vancouver Police Department, International Briefing Associates)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:55-63

Atwal, Mr. Gurdeep Singh (Community Worker, Orientation Adjustment Services for Immigrants Society)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:21

Aulak, Mr. Pritam Singh (Akali Singh Sikh Society)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:75-84

Aune, Mrs. Roxana (Bilingual Community Worker, MOSAIC)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 26:28-32

Australia, multiculturalism policy, 8:15; 9:28-9; 11:28**Awan, Mr. Sadiq N.** (Member, National Federation of Pakistani Canadians)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 10:5-6, 19-20, 26

Azzaria, Dr. Louis M. (Past President and Chairman, Committee for War Victims, Canadian Arab Federation)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 3:5-8, 13-31

B.C. Organization to Fight Racism

Role, 24:16, 25-9

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Bai, Mr. David (Chairperson, Edmonton Immigrant Services Association)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 23:6-19

Baker, Mr. Roy C. (Hutterite Community of Manitoba)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:94-110

Ballantine, Mr. Bill (CKFM)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:23, 33-6

Bangladesh, see India**Banks and banking**

Banque Nationale de Paris, President L. Jalabert racial statement, reaction, 11:11-2

Discrimination, 10:14, 26

See also Royal Bank

Bansfield, Mr. Calvin (President, West-Indian Canadian Association, Kingston)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 4:4-5, 11, 14-27

Barbados, see Elections**Batchelor, Dr. Barrington de V.** (West-Indian Canadian Association, Kingston)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 4:5-26

Bayne, Mr. Clarence (Past President, National Black Coalition)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 3:32-9, 42-60

Bean, Mr. Daryl T. (Executive Vice President, Public Service Alliance of Canada)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 10:54-6, 59-60, 64-71

- Berlin, Mr. Mark** (Member, City of Ottawa's Advisory Committee on Visible Minorities)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 10:47
- Bertley, Dr. Leo** (Negro Community Centre)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:99-111
- Bey, Ms. Salome**, *see* Race relations—And the law
- Big M Drug Mart**, *see* Lord's Day Act
- Bilingualism and Biculturalism Commission**, terms of reference, 19:14-5
- Bird Commission**, *see* Japanese-Canadians
- Black community**
Black theatre workshop, 3:51
Cultural development model, 3:42
Education, Da Costa-Hall program, 3:39, 42-4, 50-1
Entertainers, 16:79-82
History, 17:34-5
Institutionalized racism, victims, 3:33-4; 15:11
Organizations, federal/provincial funding, 3:46
Racial classification, 16:83-4
Student profiles, 17:35-6
Women, unemployment, 13:95, 98; 20:72
Youth, unemployment, 15:8
See also Britain; Canadian Broadcasting Corporation; Canadian Black Performers Association; Employment—Discrimination; Film industry; Immigration; Jamaican Canadian Association; Montreal; National Black Coalition; National Congress of Black Women; Negro Community Centre; Newspapers—*The Vancouver Province*; Nova Scotia; Organization for Caribbean-Canadian Initiatives; Organization of Parents of Black Children; Public Service; United States; West Indian Canadian Federation
- Blackman, Ms. Joanne** (Central Vancouver Island Multicultural Society)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:67-71, 74-7
- Blane, Mr. Robert** (Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:117, 121
- Blood transfusions**, *see* Jehovah's Witnesses
- Boal, Mr. Sarwan** (Farm Worker's Legal Services)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:96-7, 103-4, 107-9
- Books**, *see* Libraries
- Borough of East York**, *see* Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York
- Borovoy, Mr. Alan** (General Counsel, Canadian Civil Liberties Association)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:6-18
- Brathwaite, Mrs. Karen** (South Asian Origins Liaison Committee)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 17:42
- Britain**
Birmingham, Brixton, black community employment training, 4:26
Minorities policy, global effects, 4:48
Nottingham Gate riots, 4:25
See also Education; Employment—Discrimination; Hate propaganda; Media—United States; Race relations—Commissions
- British Columbia**
Black community, 25:119-20
Eastern religions, *Circle of Voices*, 24:74
Human Rights Commission, repeal, Bill 27, effects, 1:31, 46; 5:13; 7:9; 9:29-32; 12:24; 15:16; 16:56; 19:75-7; 24:14, 18, 21-5, 28, 65, 76, 111, 119-22; 25:5-6, 11, 28-31, 36-8, 68, 108; 26:16
Human Rights Commission, Sikh use, 1:31-4, 37; 24:77-8
Multicultural centre, establishing, 24:111-5; 25:120
Multicultural education program, 25:86-94, 107
Public Service cutbacks, 16:8; 19:77
Sikh community, 1:30-1, 38
Telephone company, minorities employees, 26:23
See also Farm workers; Immigrant Services Society of British Columbia; Ku Klux Klan; University of British Columbia
- British Columbia Association of Social Workers**
Multicultural Concerns Committee, ethnic services, communications network, 25:78-84
Multicultural Concerns Committee, funding, 25:79-80
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- British Columbia Civil Liberties Association**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Broadcasting**
Arctic, native languages, 21:13, 59
Children's programming, *Sesame Street*, ethnic stereotypes dispelling, 4:6
Ethnic programming, increasing, improving, etc., 2:34, 52-4, 58; 5:52; 12:37-8; 19:33; 20:24-5; 25:108
Ethnic programming, private/public responsibility, 2:67-8
Visible minorities appearance, incentives, 16:74-8
See also Canadian Broadcasting Corporation; Television
- Brown, Ms. Hannah** (Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:117
- Brown, Ms. Lolita** (Human Services of Scarborough)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 18:29-32
- Buchignani, Mr. N.** (Professor, Department of Anthropology, University of Lethbridge)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 23:70-83
- Bugg, Ms. Bess** (Multicultural Association of the Northwest Territories)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 21:62-6
- Building of Bridges Conference**, *see* Education—Curriculum
- Bukhari, Mr. Yawar** (Vancouver Multicultural Society)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:94-7, 100-5
- Burke, Dr. Mavis** (Ontario Advisory Council on Multiculturalism and Citizenship)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:39
- Business**
Conference for minorities, 2:43-4, 57-8; 14:74
Immigrants, assistance, 16:90; 17:21-2
Minority-run, hiring practice, 18:13-4, 23; 24:61
Visible minorities, Toronto study, 14:22
See also Employment—Discrimination; Japanese Business and Professional Association; Lord's Day Act; Northwest Territories; Pakistani Community; Scarborough Business Association
- Buzzanga**, case, *see* Hate propaganda

CKFM

Ethnic sensitivity program, community advisory board, 15:33-4;
16:16, 22-8, 31; 24:70; 25:76-7

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

CMHC, see Canada Mortgage and Housing Corporation**CRTC, see** Canadian Radio-television and Telecommunications Commission**CTV, see** Arabs—Media**Cabinet ministers, see** Multiculturalism Directorate**Cadloff, Mr. Kevin** (Centre For Research Action on Race Relations)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:69, 73**Cairns, Mrs. Rosemary** (President, Northern Women's Coalition)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 21:16-24**Calgary, Alta., see** Anti-semitism—Eckville**Campbell, Mrs. Barbara** (Multicultural Association of Nova Scotia)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 12:34-8**Canada Council**

Long-term investment, 3:44

See also Culture and arts—Minorities

Canada Day, Ottawa celebrations, minorities involvement, 12:66-7;
20:26**Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC), see** Housing**Canada Post Corporation Act, see** Hate propaganda**Canada Studies Foundation, see** Education—Ethnic**Canadian Arab Federation**

Middle east policy criticisms, R.C.M.P. investigations, security files,
3:6-7, 12-4; 12:46, 53-4

Role, 3:6, 23-4

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Association of Advertisers

Ethnic sensitization initiatives, 16:67-72

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Black Performers Association

Advocacy role, 16:80-2

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Broadcasting Corporation

Black representation, 3:53-5; 13:20-1, 94

Government, arm's length relationship, 12:41, 62

Hiring practices, advertising, 9:10-2

Minorities complaints, redress, 9:19-21; 12:50

Multicultural policy, Canadian Council on Multiculturalism
consultations, etc., 9:16-7, 21, 40

Native languages broadcasts, 21:13, 59

News, *The Journal*, responsible reporting, 15:18

Programming, minorities' interests, serving, 3:54-6; 9:13, 17-9;
12:49; 16:109; 23:13-4

Programming, Montreal minorities seminar, 1980, hiring list, 9:6-8

Programs, *Two Families*, 16:9

Reporters, accents, 9:23

Reporting prejudice, 4:21; 9:24-5

Visible minorities representation, increasing, 9:12-5, 21-3; 12:33, 40,
49; 13:7; 15:18; 16:74-6; 19:39; 20:133; 25:98

Canadian Broadcasting Corporation—Cont.

Visible minorities training program, 9:4-16; 10:64, 70-2; 13:7, 19-21,
92; 15:18; 16:9-10, 15, 27, 32, 77; 18:28; 19:62; 24:68-9, 112,
119; 25:67, 71, 99

See also Association of Canadian Television and Radio Artists;
Organizations/individuals appearing and briefs submitted;
Sikhs—Media

Canadian Civil Liberties Association

Goals, 14:6-7

See also Employment—Discrimination; Organizations/individuals
appearing and briefs submitted

Canadian Consultative Committee on Multiculturalism (CCCM), role,
appointments, redefining, 3:38, 48, 57-8; 12:36-7; 19:18**Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education**

Post-secondary involvement, 14:51-2

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Council of Christians and Jews

Employees, hiring policy, funding, 7:23-5

Mandate, 7:20-1

Multicultural awards, 7:21-2

Publications, studies, *Days of Religious Observance*, etc., 6:5-6,
10-4

See also Education—Religious; Organizations/individuals appearing
and briefs submitted

Canadian Council of Churches, see Canadian Jewish Congress**Canadian Council of Muslim Women**

Role, funding, 23:83, 87, 90-1

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Council on Multiculturalism, see Canadian Broadcasting
Corporation—Multiculturalism**Canadian Federation of Vietnamese Associations**

Activities, representations, volunteers, 2:43-5, 53, 56-7, 61

Recommendations, costs, 2:60-1

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Forces, navy, Native people, acceptance, 2:8**Canadian Intelligence Service, see** Hate propaganda**Canadian Japanese Citizen Association, see** Organizations/individuals
appearing and briefs submitted**Canadian Jewish Congress**

Activities, 5:5-6

Canadian Council of Churches, liaison, educational program, 6:35-8

Human rights coalition, organizing, 5:38

Recommendations, implementing, 5:21-2

See also National Association of Canadians with Origins in India;
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Jewish Congress, Pacific Region, see

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Labour Congress, see Cross-Cultural Communications
Centre**Canadian League of Rights, see** Hate propaganda**Canadian Multicultural Council**

Role, membership, 26:13, 20-2

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian National Institute for the Blind (CNIB), Talking books, native languages, translating, 21:48

Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
Canadian content regulations, defining, 16:75-7; 21:33
Minorities, complaints, redress, 9:39
Minorities, representation, 7:39, 47; 23:21; 25:9826:16
See also Hate propaganda; Television

Canadian School Trustees Association
Multiculturalism policy, 18:19-23
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Security Intelligence Service, minorities, ramifications, 12:41, 46-8; 13:13-4; 20:108

Canadian Teachers' Federation
Role, multicultural policies, etc., 6:4-5, 19-22, 25-6, 30; 12:24-5; 14:43
Visible minorities, participation, 6:15
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Capilano riding, *see* Indo-Canadians

Capital cost allowance, *see* Film industry

Cardozo, Mr. Andrew (Director, Ottawa, Ethnikos Management Consultants of Canada)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 8:4-18

Caribbean, *see* Organization for Caribbean-Canadian Initiatives

Caribbean community, cultural retention, 14:69-74

Carroll, Ms. Bonnie (Equal Opportunity Coordinator, Public Service Alliance of Canada)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 10:53-5, 58-9, 63, 71-2

Catre, Mr. Mel (Human Services of Scarborough)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 18:27-31

Census, racial origin questions, including, 5:61, 72-4, 77-8; 10:17; 13:73, 83-614:111-2; 17:18-9

Central Vancouver Island Multicultural Society
Funding, 25:71
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Centre For Research Action on Race Relations, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Chan, Mr. Lewis (Chinese Canadian National Council, Council of National Ethnocultural Organizations)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 9:32

Chanda, Mr. Mutale (Cross-Cultural Communications Centre)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:53-66

Charitable organizations, *see* Race relations—Organizations; Voluntary organizations

Charles, Mr. Keith (National Black Coalition, Council of National Ethnocultural Organizations)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 9:41-2

Charter of Rights
Minority rights, guaranteeing, 3:35-7; 8:9; 27:8-9
'Notwithstanding' clause, removing, 3:36, 57-8; 13:109; 21:36
Section 33, abolishing, 13:63

Checkeris, Mr. Ernie (Canadian School Trustees Association)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 18:16-27

Cheng, Mr. Vincent (Chinese Interpreter and Information Services)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 17:8-14, 17

Chicago, Ill., *see* United States

Children
Dolls test, racial selection, 12:81; 25:72
Ottawa multicultural summer camp, 10:36
Racism, development, 5:50; 7:7; 16:5
Racism, effects, 3:8, 15
Welfare, Saskatchewan task force, 20:66
See also Broadcasting; Inuit; Organization of Parents of Black Children; Society for Crippled Children and Adults of Manitoba; *Together Today: For Our Children Tomorrow*

Chinese Benevolent Association
Role, 24:123-4
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Chinese Canadian National Council
Political participation, encouraging, 14:113
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Chinese community
Enfranchisement, 14:103; 19:65
Integration, 19:60; 24:11-2
125th anniversary, 23:21
See also Crime; Elgin Chinese Parents Association; Housing; University of Toronto

Chinese Graduates Association of Alberta
Role, 23:19-20
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Chinese Interpreter and Information Services
Role, funding, 17:4, 8-10, 14-6
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Christians, *see* Canadian Council of Christians and Jews; Lord's Day Act

Chu, Mrs. Joyce (South Asian Origins Liaison Committee)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 17:42-3

Churches and religious organizations
Desecration, Criminal Code, penalties, 5:11-2
Inter-faith associations, 24:35-6
Race relations, promoting, 11:13; 16:13-4; 19:62-5; 23:80-2; 24:27-8; 25:104-5, 109-10
See also Council of Muslim Communities of Canada; Health services; Hindus; Islamic religion; Jehovah's Witnesses; Metropolitan Separate School Board; Multiculturalism—Multireligions; Muslim community; Parliamentary Guide; Public Service; Religion; Roman Catholic School Board; Sikhs; Television; United States—Education

Citizenship
Criteria, Nova Scotia Attorney General Harry How statements, 12:45, 52-4
Orientation courses, 24:124
See also Ontario Advisory Council on Multiculturalism and Citizenship

City of Ottawa's Advisory Committee on Visible Minorities
Community issues subcommittee, 10:29-30, 40-1
Membership, composition, 10:45
Personnel subcommittee, 10:29-30, 39-40, 45
Role, 10:28-30, 36
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Clifton, Dr. Rodney (Professor of Education, University of Manitoba)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:47-59

Note: See page 1 for Dates and Issues

Coalition of Visible Minorities, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Coelho, Mr. Kevin (President, Montreal Chapter, National Association of Canadians with Origins in India)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 11:9-17, 22-31

Columbus, Ohio, *see* Economic development

Committee

Appointment, 13:107-9
Creation, Hon. James Fleming role, 1:32, 40; 3:6, 14; 11:7; 15:26-7; 16:11-2; 26:12
Gifts, receiving, 24:96
Mandate, extending, 5:43, 59; 19:5-6
Media coverage, 13:62, 65-7; 14:108-9; 24:120-1; 25:51-2, 91-2; 26:40
Paproski remarks, 5:36
Order of reference, expanding to include all minorities, 1:40
Report to House, timeframe, 3:84
Staff, thanking, 11:31
Standing, creating, 14:109
Support, 7:5, 40; 9:27; 10:6-9; 21:5, 32; 24:5
Travel
Edmonton, 23:3
Halifax, 12:3
Black Cultural Centre, visiting, 12:74, 98
Meetings, advertising, 11:16; 12:57, 91; 19:40; 21:51, 54
Montreal, 13:3
Regina, 20:3
Toronto, 14:3; 15:3; 16:3; 17:3; 18:3
Vancouver, 24:3; 25:3-4; 26:3
Whitehorse, 22:3
Winnipeg, 19:3
Yellowknife, 21:3
Visible minorities representation, absence, 13:60
Visible minorities resources, utilizing, 18:28
Visitors, Frontenac Secondary School, Kingston, 14:33-4
Witness, cross-section, 23:71
Women members, lack, 20:85

Committee for Racial Justice

Media resource centre, 24:71
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Committee on Community, Race and Ethnic Relations, City of North York

Role, 14:27-8, 31-5; 24:23
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Commonwealth Games, race relations, promoting, 23:63, 69

Communications

Minorities network, improving, 10:15-7; 20:87-9; 23:18, 63; 25:112-3
See also Association des médecins haïtiens à l'étranger; British Columbia Association of Social Workers; Communities; Cross-Cultural Communications Centre; Multicultural Association of Nova Scotia; Native Communications Society; West Indian Canadian associations; YMCA

Communities

Access to Education, A Manual for Community Groups, 17:17-8
Federal communications, 23:8, 11
Race relations committees, 19:16-7; 20:41-2; 25:33-6, 39-41, 104; 26:6-7
See also CKFM; Committee on Community, Race and Ethnic Relations; Edmonton Police Department; Fisheries and Oceans Department; Indians—Hurons; Queen Mary Community

Communities—Cont.

See also—Cont.

School; South Vancouver Neighbourhood House; Vancouver Neighbourhood Action Committee; Vancouver Police Department; YMCA

Conferences, *see* Business; Human rights—Federal; Race relations—And the law; Vietnamese—Youth

Constitution

Enforcing, 5:5-12
Section 27, revising, National Black Coalition recommendations, 3:60
See also Charter of Rights; Francophones; Native people—Rights

Contracts

Compliance, Human rights commissions monitoring, etc., 19:79-80; 24:64
Compliance, United States legislation, comparing, 13:79, 86; 14:13, 18; 19:80
See also Government contracts

Contrast magazine, *see* West Indian Canadian associations

Co-operators Insurance Co.

Affirmative action, training program, 20:5-15, 58
Native awareness course, 20:8-9
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Corporations, *see* Advertising; Inuvialuit Development Corporation

Correctional Services

Ethnic sensitization, 26:18
Training manual, section on Indians, 2:9, 18-9
See also Parole; Penitentiaries

Corsini, Dr. Ray, *see* Queen Mary Community School

Cosby, Bill, *see* United States

Coulthard, Mr. (Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:123

Council of India Societies of Edmonton

Role, 23:60
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Council of Muslim Communities of Canada

Christian churches, liaison, 24:128
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Council of National Ethnocultural Organizations

Role, funding, newsletter, 9:27-9, 40-1; 10:15
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Council of Yukon Indians

Role, land claims settlement, 22:20-4
Staff, budget, 22:24-5, 28-9
Together Today: For Our Children Tomorrow, 22:20-2
Training programs, federal input, 22:26-7
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Courts, *see* Native Court Workers Program; Native people

Cowboys, *see* Film industry

Crime

Chinese and Vietnamese immigrants involvement, *McLeans*, *Toronto Star* articles, 2:65-7; 14:114
Racially motivated, 1:31; 13:89; 16:7-8; 18:26; 19:7; 23:67; 24:17-9, 29, 67-8, 73; 26:15
Sentencing, 27:12, 25, 29-30

Criminal Code

- Minorities, protection, 20:102; 27:11
- See also* Churches and religious institutions; Hate propaganda

Cross-Cultural Communications Centre

- Ontario Federation of Labour, Canadian Labour Congress liaison, 14:58, 64-5
- Role, programs, funding, etc., 14:54-64
- See also* Media; Multiculturalism policy; Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Culture and arts

- Minorities, Canada Council, non-support, 3:52-3; 9:22
- Minorities theme parks, establishing, 2:35
- See also* Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio
- Artists; Association of Canadian Television and Radio Artists;
- Black community; Canada Council; Canadian Black Performers Association; Federal Cultural Policy Review Committee;
- Multiculturalism—Minorities

Currents Magazine

- Funding, 5:72
- See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Da Costa-Hall program, see Black community—Education**Daily Gleaner of Fredericton, see** Religion—Freedom**Dalhousie University**

- Transition Year Program, operation, objectives, etc., 4:26; 12:68-79; 14:88
- See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Daudlin, Mr. Robert (L—Essex-Kent; Parliamentary Secretary to President of the Treasury Board)

- Advertising, 5:77
- Alkali Lake Reserve, 24:36-9
- Anti-semitism, 12:28
- Arabs, 3:18
- British Columbia, 19:75; 25:29, 92-3
- Broadcasting, 2:54
- Business, 5:56
- Canadian Broadcasting Corporation, 9:4-5, 10-1, 24-5; 10:64, 70-2; 12:41, 50
- Canadian Teachers' Federation, 6:30
- Census, 5:77-8; 13:73, 84-5
- Children, 12:81; 25:72
- Committee, 3:84; 11:31; 12:57, 98; 13:65, 107; 14:33-4, 109; 20:85; 21:51; 26:40
- Communities, 25:39
- Co-operators Insurance Co., 20:9
- Council of Yukon Indians, 22:29
- Dalhousie University, 12:79
- Dominion Bridge Power Line, 20:39
- East York, 14:122
- Edmonton Immigrant Services Association, 23:17
- Edmonton Police Department, 23:38
- Education, 1:35-6, 65; 6:27-30; 10:50-2; 11:29-31; 12:28, 90; 13:52-3, 58; 17:27-8; 18:24; 19:54-5, 58; 20:49; 25:71-2, 75, 126
- Election as Chairman, 1:11
- Employment, 5:41, 58, 78; 18:10-1; 19:73-4; 25:43
- Farm workers, 24:106-8
- Francophones, 3:60
- Government, 1:63
- Government contracts, 3:73
- Haitian community, 13:9
- Hate propaganda, 27:21
- Health care, 13:33
- House of Commons, 15:12-3
- Human rights commissions, 21:50-1; 25:36

Daudlin, Mr. Robert—Cont.

- Hutterites, 19:100, 109-10
- Immigrant Services Society of British Columbia, 24:43-4
- Immigrant settlement, 24:45-6
- Immigrant Settlement Board, 26:38-9
- Immigrant Settlement Program, 17:10-3
- Immigrants, 19:27, 85-6
- Immigration, 1:27; 3:54-5; 17:10-1, 14; 19:22; 23:65
- India, 16:66, 113; 19:22
- Indian Immigrant Aid Services, 16:109-10
- Indians, 2:14, 24, 27
- Justice, 2:27
- Justice Department, 27:17
- King, Martin Luther, 11:30
- Language training, 17:10; 25:76
- League for Human Rights, 1:64-5
- Manitoba Department of Highways, 19:92-3
- Maroons, 15:36-8
- Media, 2:66; 9:24; 13:21-2; 25:68
- Metropolitan Separate School Board, 14:37
- Middle East, 3:18
- Minorities, 19:87
- Minority rights, 19:22
- Montreal, 13:93
- Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York, 14:26
- Multiculturalism Directorate, 3:58-9; 11:29; 12:13-4; 13:93
- Multiculturalism policy, 10:44; 11:19; 14:73
- National Congress of Black Women, 13:93
- Native Court Workers Program, 20:112-3
- Native Indian Cultural Survival School, 25:127-8
- Native Law Students Program, 19:46
- Native people, 12:94-5; 20:35-6; 22:9, 16-7, 29-30
- Nova Scotia, 13:90
- Nova Scotia Teachers' Union, 12:26
- Official languages policy, 3:58-9
- Open House Canada, 7:27-8
- Organization meeting, 1:11-4
- Orientation and Adjustment Services for Immigrants Society, 25:26-7
- PARTICIPaction, 4:22
- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 1:15, 18-21, 27, 34-9, 42-3, 49-50, 54, 63-6; 2:5, 10-1, 14, 24-5, 26-30, 36-42, 45-6, 54, 59-68; 3:5-6, 13, 18-21, 31-2, 39-40, 46, 51, 54-5, 58-61, 71-6, 81-4; 4:4, 9, 22, 27; 5:5-8, 11, 27, 33-6, 41-4, 56-61, 64, 68-70, 76-81; 6:4, 27-31; 7:23, 28-9, 30, 41; 9:4-5, 10-2, 24-6, 42; 10:5, 19-21, 27-8, 44-5, 48-52, 64, 68-72; 11:4-6, 15-6, 28-32; 12:5, 10-7, 26-31, 38-41, 45, 48, 52-7, 67-8, 77-81, 90-1, 94-5, 98-9; 13:5, 9-11, 15-6, 21, 24-5, 30, 33-5, 44-5, 49, 52-3, 58-9, 63-7, 70-4, 84-5, 90-4, 98-100, 107-8, 116-7; 14:5-6, 9-11, 14-9, 25-7, 31-7, 41, 52-3, 66, 73, 77-8, 91, 98-9, 1-2, 109, 115, 120-2, 126-8; 15:5-6, 12-6, 24-6, 36-8; 16:5-6, 14-5, 20-3, 30, 38-9, 52-3, 57, 66, 71-4, 85-6, 95, 99, 103-14; 17:4, 10-7, 27-32, 44-5; 18:4, 10-1, 16-7, 24, 27, 31-5, 42, 46-7; 19:5, 19, 22-3, 26-31, 39-42, 46-7, 50, 54-5, 73-5, 81-8, 92-4, 98-100, 109-10; 20:5, 9, 16-7, 23, 28, 35-6, 39, 43-4, 49-51, 63-4, 70-3, 82-5, 91-7, 100-2, 108-13, 116-8, 122-4, 132-3; 21:5, 15-24, 31, 37, 43, 49-51, 54, 61-3; 22:4, 9, 16-9, 22, 29-32; 23:5-6, 15-9, 30, 38-40, 49, 55, 60, 65, 69-70, 75, 92; 24:5, 15-6, 21, 28-9, 35-41, 44-6, 51, 56, 84, 95-6, 100, 106-9, 121, 125, 129; 25:5, 16-7, 22, 26-9, 35, 39-44, 48, 51-2, 60-78, 89, 92-4, 106, 115, 126-33, 139-40; 26:4, 7-8, 12, 25-6, 34, 38-41; 27:7, 21, 31-4
- Penitentiaries, 2:27
- Police, 3:74-6; 5:64; 13:90; 16:103; 25:60-4, 72-3
- Public Service, 10:68-72; 19:42
- Public Service Commission, 10:50
- Queen Mary Community School, 25:130-1, 139

Daudlin, Mr. Robert—Cont.

Racism, 5:33-4, 60, 78-80; 10:19; 12:45, 52; 26:25; 27:32-3; 23:75
 Refugees, 2:38; 19:22
 Regina Friendship Centre, 20:116
 Royal Canadian Mounted Police, 2:27; 22:17
 Saskatchewan Power Corporation, 20:93, 96
 Saskatchewan Telecommunications, 20:82, 92
 School boards, 18:35
 Senate, 13:70-2
 Sikhs, 1:18-21; 24:56
 South Vancouver Neighbourhood House, 26:7-8
 Students, 19:26-7
 Toronto, 17:44
 University of Manitoba, 19:50
 Vancouver, 25:26; 26:34
 Vancouver Police Department, 25:60
 Vietnamese, 2:38, 45-6; 13:33
 Welfare, 25:35
 Williams Lake, 24:39-40
 Yukon Territories, 22:10, 17, 30-1

Day, Ms. Shelagh (Saskatchewan Human Rights Commission)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:120-4

Daycare centres, *see* Northwest Territories

Days of Religious Observance, *see* Canadian Council of Christians and Jews

Dedijer, Ms. Marion (Vancouver School Board Trustees)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:126-7

Delgado, Mr. Pascual (International YMCA of Montreal)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:75-91

Delta, B.C., *see* Surrey Delta Immigrant Services Society

Dene Nation
 Resources, lack, 21:56, 61
See also Native Communications Society; Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Deniger, Mr. Pierre (L—La Prairie; Parliamentary Secretary to Minister of State for Multiculturalism)
 Organization meeting, 1:11-4
 Point of order, election of Vice Chairman, M., 1:11

Department of Regional Economic Expansion, grants, criteria, 24:59

DesRoches, Mr. Pierre (Vice President, French Television, Canadian Broadcasting Corporation)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 9:12-5, 19

Dharmalingin, Mr. A. (India Immigrant Aid Services)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:111-4

Dias, Ms. Maud (Ethnic Worker, Coordinator of Ethnic Services, South Vancouver Neighbourhood House)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 26:9

Dick, Mr. Arthur (Chief, Alkali Lake)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:33-5, 38-40

Disabled and handicapped

Northern communities, special needs, 21:45-7
 Society of Crippled Children and Adults of Manitoba, 21:47
See also Advertising—Close-captioning; Canadian National Institute for the Blind; Northwest Territories Council for Disabled Persons; Public Service

Disabled and Handicapped (Special) Committee, report *Obstacles*, 21:44-6

Dogs, *see* Regina—Police

Doldron, Mr. Courtney (Ontario Multicultural Association)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:23-6, 30

Dominion Bridge Power Line, native involvement, 20:31, 39

Donahoe, Senator, *see* Indians—Beothuks

Dorval airport, *see* Haitian community—Montreal

Douglas, Mr. Anthony (Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:117, 123, 127

Downs, Ms. Barbara (Director, South Vancouver Neighbourhood House)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 26:4-11

D'Oyley, Dr. Vincent (Immigrant Settlement Board)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 26:34-40

Drivers licences, exam, immigrant courses, 26:5

Dubé, Ms. Wilma (Central Vancouver Island Multicultural Society)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:67-78

Dubois, Mr. Peter (Saskatchewan Association of Friendship Centres)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:117

Durocher case, *see* Hate propaganda—Buzzanga

East York
 Ethnic diversity, 14:117-8, 122, 126-7
See also Multicultural Leadership Program

Eaton, Dr. George (Organization for Caribbean-Canadian Initiatives)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:66-76

Eaton, Mrs. Kathleen (Organization for Caribbean-Canadian Initiatives)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:77

Economic conditions, *see* Native people—Saskatchewan

Economic development
 Minorities entrepreneurs, 5:74
 HETADI Institute, Hawaii and Entrepreneurship Institute, Columbus, Ohio, 5:57-8
 Trent University Native Business Training program, 5:58
See also Native people

Economic recovery, stimulating, 18:15-6

Edmonton, Alta., *see* Committee—Travel; Council of India Societies of Edmonton

Edmonton Immigrant Services Association
 Role, funding, 23:6-10, 13-9
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Edmonton Police Department
 Community service officer program, 23:31-9, 47, 66; 24:11-2; 25:56
 Visible minorities, recruiting, 23:34-6, 39, 46; 24:125
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Education
 Behaviour determination, role, 6:6; 12:20, 75; 14:32; 23:56-8, 85-6
 British research, 5:52; 20:50
 Career counselling, 19:88-9
 Community resource team, creating, 5:13, 31-2

Education—Cont.

- Council of Ministers of Education, creating, 23:53-4
- Cross-cultural workshops, 22:7
- Curriculum development
 - Building of Bridges Conference, Winnipeg, 1981, 19:8
 - Canada Studies Foundation, 6:24-5
 - Federal/provincial responsibility, etc., 6:8, 11, 17-9, 24-5; 14:32-3, 56, 97, 106; 15:29; 16:9; 23:53; 25:42, 75, 100
- Ethnic 'chair' studies, establishing, 1:33-7; 2:33-4; 4:10-2, 19; 8:14-5; 15:24; 17:7
- Ethnic stereotyping, New Brunswick tests, 12:88-90
- Ethnic studies, awareness, developing, 1:44, 47, 65-6; 3:12; 4:6-7, 18-20, 23; 5:14, 21, 35, 50; 6:7-9, 27; 7:10-1; 11:14; 12:94; 14:39-40, 96, 106; 19:32; 20:73; 23:62; 24:81-2; 25:87
- Federal/provincial responsibility, 12:61-2; 13:103; 17:20; 18:25, 35
- Foreign qualifications, validity, recognition, 11:12, 29-31; 14:11, 15-6; 16:108; 24:81
- Grading system, 23:55
- Heritage language training, 12:23; 14:24, 30, 39, 49, 106; 16:9; 17:33, 37-9, 43; 18:21, 45; 21:35; 23:26, 87-9; 25:104, 107
- History textbooks, native people, portrayal, 2:2, 19; 10:11; 13:53-4; 19:71-2; 20:45; 21:58; 23:43, 51; 26:19
- Incentive funding, 23:62-3
- Minorities, positive self-image, creating, 7:15; 17:36-7; 25:100, 104, 132-4
- Minorities, vocational streaming, 3:64-5; 5:51; 10:37-8; 12:21; 17:26, 36-8; 20:72; 25:77
- Multicultural
 - Approach, adopting, 12:8-10, 21-3; 73:4; 14:24, 28, 32-3, 42-3; 17:34, 37; 18:18, 24; 19:15, 55-7; 20:44, 49; 23:53-7; 25:86-9; 26:36-7, 74-6
 - Leadership camps, 14:43-4, 56; 18:41; 23:63; 25:74-5, 120, 123-4
 - Research, need for, 6:8, 16-7, 22; 19:47-8; 25:88-90
 - Research, University of Manitoba studies, 19:47-51, 54-9
 - Schools, racial tensions, 6:12-3; 7:18-9; 18:39-41; 19:15
- Parents, non-English or French-speaking, schools communicating with, 3:73; 6:22; 10:38; 25:45-6
- Psychological testing, validity, 5:51, 67-8; 14:24-5, 30, 37-41; 17:20, 25-8; 18:40; 23:54
- Race relations policy, establishing, 5:51-2; 6:11, 21; 15:28; 16:9; 23:28
- Racism, deterrent, 1:16, 35; 3:67; 12:10, 20; 13:62, 102; 14:96; 17:15, 42; 18:24; 19:8; 21:33, 50; 23:50, 56-8; 25:74, 96-7; 26:30-1
- Religious instruction
 - Canadian Council of Christians and Jews text, *Handbook for Teachers of World Religions*, 7:6, 14, etc., 14:26-8
 - Lord's Prayer, retention, controversy, 6:12, 15-7; 12:64-5, 84-5; 14:26, 38; 18:21-2; 19:66
 - Quebec, 13:57
- Restraint program, effects, 6:28-9
- School holidays, minority and religious observance, 6:12, 15-6; 7:12, 15; 12:21
- Teachers
 - Affirmative action, 3:69-70; 5:51; 6:9-11, 15, 23, 28
 - Cultural trip program, University of Sherbrooke, 13:52-9
 - Discriminatory offences, discipline, 6:18-9, 26-7; 12:27-8; 23:52
 - Ethnic sensitization, 5:51; 6:7-10, 17, 22-4, 27, 30; 7:12; 10:12, 22, 38, 50-2; 12:13, 21-3, 28-32, 85; 13:27, 50, 55-7, 103; 14:24, 32-7, 43-4, 57, 106; 15:29; 16:9; 18:34, 39; 19:32; 23:22, 28, 51-2, 80, 88; 24:117; 25:71-2, 108
 - Labour negotiations, 6:27-8
 - Minorities, upward mobility, 12:20, 51; 14:25, 50; 18:39-41
 - Teaching Prejudice*, Ontario study, 21:33
 - Women, 6:9
- Textbooks
 - Alberta study, 23:51-3

Education—Cont.**Textbooks—Cont.**

- Bias, removing, 5:50; 6:7; 12:12-3, 29, 39-40; 13:96-7, 103; 14:40; 17:20; 18:34, 38-40; 23:88; 24:82; 25:46-7, 76, 107; 27:22-3
- Middle East portrayal, 3:8
- Minorities contributions, demonstrating, 4:6, 14; 5:51; 6:6; 14:103-6; 15:11-2, 29; 24:117-8
- Minority stereotypes, 3:64-7; 6:11, 17-8; 7:31; 11:9; 12:44; 14:96; 25:42
- Monitoring, 5:33; 6:11; 19:32; 20:72; 23:22, 27
- Nova Scotia Human Rights Commission study, 12:12-3
- Saskatchewan Human Rights Commission study, 1973-1974, 10:10-1, 22
- See also* Native people and *see also above* History
- See also Access to Education, A Manual for Community Groups*; Alberta; Alberta Association for Multicultural Education; Black community; British Columbia; Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education; Canadian Jewish Congress; Children; Chinese Graduates Association of Alberta; Federation of Saskatchewan Indians; Human rights commissions; Immigrants; Inter Cultural Associates; Labour unions; Language training; League for Human Rights—Human; Manitoba; Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York; Muslim community; Naskapis Indians; Native people; Northwest Territories; Nova Scotia Education Department; Nova Scotia Teachers' Union; Ontario Institute for Studies in Education; Quebec; School boards; Sikhs; Social services; Students; United States; Universities and colleges; University of Toronto; Vietnamese—Textbooks

Egg Marketing Board, see Hutterites**Elections**

- Barbados, Jamaica, media coverage, 13:104-5
- Civic, visible minority candidates, treatment, 16:54, 64
- Yukon campaign, racist advertisement, 22:6
- See also* Quebec—Referendum

Electricity, see Dominion Bridge Power Line; Ontario Hydro; Saskatchewan Power Corporation**Elgin Chinese Parents Association, heritage language program, 17:42-3****Elliston, Mrs. Inez (Inter Cultural Associates)**

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 17:22-4

Embassies and consulates, third world, increasing, 24:65**Emergency services, see Haitian community—SOS; Toronto—Racism; Vancouver****Employment**

- Affirmative action, 1:63-4; 2:32, 36, 42, 48-50, 62-4; 3:28-9, 36; 5:40-1, 54-7, 65, 78; 7:20; 10:17-8; 12:33, 52, 77, 97; 13:106, 109; 14:6, 54, 94; 16:100; 18:7-9; 19:31-2; 20:44, 85; 23:21, 24-5, 28-9; 24:19, 64, 126; 25:96
- Abella Commission of Inquiry, 23:61; 27:11
- Employment and Immigration 1981 task force report, 18:10
- Government monitoring, 14:105, 110
- Hiring incentives, 2:32, 50-1, 63; 13:64; 14:8-9; 18:28
- Human rights commissions monitoring, 14:10
- Labour unions, 3:70, 74; 9:16; 10:56; 18:10; 19:73-4; 20:12-3
- Legislation, enacting, 12:59; 13:78; 15:18; 19:42; 20:14; 24:65-6
- Legislation, sunset rules, applying, 11:19-20
- Private sector, 3:68; 5:65
- Recruitment, advertising through ethnic media, etc., 14:9-10; 18:5-11; 19:37-8; 20:10
- United States model, 5:65-7; 18:9-10; 25:42-3

Employment—Cont.

Affirmative action—*Cont.*

Women, Scandinavian model, 6:28

Apprenticeship program, 24:78-81

Canadian experience requirements, 14:71, 92; 18:6; 19:31; 20:71; 23:17

Competition, racism fostering, 19:67-8, 72-5

Discrimination, 2:50, 63; 5:48-9, 54, 57; 7:20-3; 11:22; 12:80, 86; 14:7, 21-2, 74-5, 93; 23:21

British study, 16:87

Canadian Civil Liberties Association study, 11:14; 14:7-8; 18:6, 12

Economic motivation, 10:56-7; 14:92; 19:76

Employment agencies, 24:56

History, Irish-Canadians, 11:17-9

Labour unions course, 14:57-8, 63-5

Ombudsman, establishing, 15:8, 14

Ontario business school graduates study, 16:53

Recession, impact, 18:8, 14-5; 23:29-30; 24:26-7; 25:6-8

Record-keeping regulations, 18:7

Research, 16:86

Senior management level, 14:93; 15:7, 31; 16:55; 18:9; 23:22; 24:76-7

Toronto black population study, 16:91-2

See also Indo-Canadians; Jamaican community; Lawyers

Ethnic sensitization program, federal funding, 12:34, 40, 59; 14:110; 19:32, 61

Harrassment, visible minorities, 12:57-9

Immigrant women program, 14:57, 62

Immigrants, low-paying jobs, 5:75-6; 14:21, 54; 16:88

Labour pool, 19:72-3

LEAP program, 13:43

See also Nova Scotia

Minorities, official languages capabilities, effect, 5:75

Minorities, overqualifications, 17:24; 19:31

Motivation, 19:88-9

NEED program, forms, complexity, 13:42, 46-7

Religious observance days, minorities, 7:12-3, 26-7; 23:87

Training programs, minorities, 12:33-4; 13:41-4; 17:22-3; 19:70; 23:8-9; 24:55

Underemployment, 15:8; 23:16; 24:78, 88

Visible minorities data, collecting, 14:105, 110-1; 24:55; 25:43-4

See also Arab community; Britain; Canadian Council of Christians

and Jews; City of Ottawa's Advisory Committee on Visible

Minorities; Immigrants; Immigrant Settlement Board;

Interprovincial Association on Native Employment; Naskapis

Indians; Native Metals Industry; Native people; Northwest

Territories—Oil; Public Service—Black employment; Sikhs;

Williams Lake; Yukon Territories

Employment and Immigration Department

Learning a Living, 20:52-3

Minorities assistance, need for, 2:32, 43-4; 26:36

Visible minorities, affirmative action, 13:110; 19:21, 31

Visible minorities, treatment, 13:79, 82; 14:97-8; 24:54

See also Saskatchewan Power Corporation

Endicott, Ms. Fran (Toronto Board of Education)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 18:40-1, 44

Enfranchisement

Minorities, 26:22-3

See also Chinese community

Eng, Ms. Susan (Ad Hoc Committee on Media and Race Relations)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:15-23, 29-30, 37

Entrepreneurship Institute, Columbus, Ohio, *see* Economic development

Ethics, *see* Immigration—Criteria

Ethnic communities, *see* Minorities

Ethnic press, *see* Employment—Affirmative action; Newspapers; Public Service

Ethnic sensitization

Public information campaigns, 23:87

See also British Columbia—Telephone; Canadian Association of Advertisers; CKFM; Co-operators Insurance Co.; Correctional services; Education—Teachers; Employment; Jewish community; Immigration—Officers; International Briefing Associates; Labour unions; Libraries; Members of Parliament; MOSAIC; Native Counselling Services of Alberta; Newspapers; Public Service; Royal Bank; Royal Canadian Mounted Police—Racial; Sikhs; Social workers; Universities and colleges—Media—Professors

Ethnikos Management Consultants of Canada

Role, 8:4, 12

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Exports, *see* Hate propaganda—Imports

Faggiolo, Mr. G. (Advisory and Administrative Law Section, Justice Department)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 27:16-7

Fahlman, Mrs. Lila (President, Canadian Council of Muslim Women)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 23:83-92

Family, *see* Immigration Act

Family allowance, immigrant recipients, 25:8

Famine, *see* Ukrainians

Farm Credit Corporation, *see* Hutterites

Farm Labour Pool, bilingual services, 24:102-5

Farm workers

British Columbia, ethnic history, 24:98, 102

British Columbia, Quebecois persecution, 5:13; 13:102; 24:102-7

Health, safety regulations, 24:96, 99-103, 110

Unemployment insurance, minimum wage, 24:97-101, 104, 107-9

Farm Worker's Legal Services, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Faurisson, Mr. Robert, *see* Anti-semitism—Holocaust

Fawcett, Ms. Rhonda (Saskatchewan Power Corporation)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:93-7, 100

Fayant, Mr. Bill (Saskatchewan Association of Friendship Centres)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:109-117

Federal Cultural Policy Review Committee (Applebaum-Hébert), multiculturalism, omission, 3:33-4, 53; 9:22

Federal-provincial relations, *see* Education; Human rights; Immigration; Minority rights; Native people

Federation of Saskatchewan Indian Nations, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

- Federation of Saskatchewan Indians**, educational system, establishment, 2:18
- Federation of Sikh Societies of Canada**
 Role, 1:16, 33-5
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Filipino community**, population, 19:31
- Fillipoff, Mr. Sam Simijon** (Vancouver School Board Trustees)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:118-24
- Film industry**
 Black cowboy film, 16:79
 Capital cost allowances, incentives, visible minorities appearance, 16:75-7
See also Fox
- Finland**, multiculturalism policy, 12:16-7
- Fire-fighting**, certification, 22:29-32
- First Nations of Saskatchewan**, *see* Native people—Self-government
- Fisheries and Oceans Department**, community development projects, 25:64-5
- Fitness and amateur sports**, public recreation program, 12:97-8;
 19:5-6, 11-4
- Flaherty, Ms. Coleen** (Coordinator, Northwest Territories Arts and Crafts Council)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 21:24-30
- Fleming, Hon. James**, references, 14:19-20; 15:6, 16; 20:87
See also Committee; Multiculturalism
- Flesherton, Ont.**, *see* Canadian Intelligence Service
- Fóss, Mr. John** (Canadian Association of Advertisers)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:67, 70-1, 74
- Fox, Terry**, film, student participants, discrimination, 16:54
- France**
 Action Direct, racist group, prohibition, 1:52
See also Anti-Semitism—Holocaust; Hate propaganda—Historical
- François, Mr. James** (Multicultural Association of Nova Scotia)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 12:31-4, 37-8
- Francophones**
 Founding nation status, 6:6, 13-5, 23
 Rights, Constitution, entrenchment, 17:37-9
 Rights, impetus, 3:59-60
See also Manitoba; Manitoba Human Rights Commission; Official languages policy; Ontario; Public Service; Quebec
- Fraser, Hon. John**, references, 1:30-2
- Fraser Institute**, membership, BCTV, etc., 24:71-2
- Fraternité Multiculturelle de Québec Inc.**
 Role, funding, 13:114-6
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Fredericton, N.B.**, *see* Multicultural Association of Fredericton Inc.
- Freedom of speech**, *see* Hate propaganda
- Frerichs, Mr. Eilert** (Social Planning Council of Metropolitan Toronto)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 18:4-16
- Friendship centres**, *see* Indians; Native people; Regina Friendship Centre; Saskatchewan Association of Friendship Centres
- Frontenac Secondary School** *see* Committee—Visitors
- Gallup poll**, *see* Racism
- Gazee, Mr. Cliff** (National Capital Alliance on Race Relations)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 3:61-83
- General Motors**, minorities training program, 19:61
- Gergolas, Mr. Emiliós** (Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:117, 125
- Germany**, *see* Hate propaganda—Historical
- Ghandi**, *see* Indo-Canadians
- Ghanem, Mr. Ibranim** (Multicultural Association of Fredericton, Inc.)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 12:60-7
- Gibson, Professor Dale** (Chairperson, Manitoba Human Rights Commission)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:75-87
- Gill, Mr. Charan** (President, B.C. Organization to Fight Racism)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:18-29
- Gold, Ms. Sylvia** (Director, Professional Development, Canadian Teachers' Federation)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 6:4-5, 9-17, 21-30
- Goldbloom, Dr. Victor** (President, Canadian Council of Christians and Jews)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 7:5-30
- Gonzalez, Mrs. Theresa** (Metropolitan Separate School Board)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:31-41
- Good, Mr. Jerry** (CKFM)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:28-9, 32
- Gosal, Mr. Mohinder Singh** (President, Federation of Sikh Societies of Canada)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 1:15-6
- Goudreau, Eric**, *see* Indians—Quebec
- Government**, *see* Advertising; Indians—Self; Inuit; Media; Naskapis; Indians; Native people—Self; Northwest Territories; Saskatchewan; Yukon Territories
- Government contracts**
 Advertising guidelines, 16:27, 56, 109
 Affirmative action, 2:50-1; 3:68-9, 73-4; 10:49, 64-5; 14:9-10, 94; 16:109
- Government departments**, boards, agencies and commissions
 Visible minorities, appointments, 1:16-7, 32, 63; 3:24-5, 29-30, 36, 79; 9:28; 12:80, 86; 13:106; 14:22, 28-9, 54, 105; 15:29; 16:11, 76, 85; 19:33; 20:85; 23:22; 24:52, 65, 76, 79, 126; 25:98
 Third World relations, trade, impact, 4:8, 14
See also Employment and Immigration Department; Fisheries and Oceans Department; Indian and Northern Affairs Department; Justice Department
- Government expenditures**, *see* Multiculturalism

Government information, publications, translating, multilingual, 9:29

Government services

Equal access, 17:5

See also Minorities

Grange, Mr. Hamelin (Ad Hoc Committee on Media and Race Relations)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:16, 19-22, 26-8, 31-2

Greenspon, Mr. Lawrence (Vice Chairman, City of Ottawa's Committee on Visible Minorities)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 10:30-4, 40-7

Gresseau, Mr. Ernst (Maison D'Haïti)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:5-15

Grewal, Mr. Mohinder (Race Relations and Administrative Assistant, Orientation Adjustment Services for Immigrant Society)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:21

Grewal, Mr. Sahnsheer Singh (South Asian Origins Liaison Committee)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 17:31-42

Greyeyes, Mr. Armand (Native Metals Industry)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:61-2

Guru Nanak Sikh Temple Society

Funding, 24:60

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Haitian community

AIDS, public misconceptions, 13:23

Discrimination, 13:14-5, 31

Montreal, police relations, 13:6, 13-4

Montreal taxi drivers, Dorval airport, etc., discrimination, 1:44; 7:23; 13:6-10, 15, 75, 92

Pied-de-poule rock band, Quebec, 9:15

Settlement difficulties, 13:12

Teenagers assistance, SOS program, 13:25-30, 34

See also Association des medecins haitiens à l'étranger; Maison D'Haïti

Halford, Mr. Ron (Toronto Board of Education)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 18:43

Halifax, N.S. *see* Committee—Travel; Newspapers

Hall, Mr. Ranjit (Past President, National Association of Canadians with Origins in India)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 6-9, 16-22, 25-9

Handbook for Teachers of World Religions, *see* Education—Religious

Hanna, Mrs. Irene (Interprovincial Association on Native Employment)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:28-9, 32-9

Hanson, Mr. Bill (Interprovincial Association on Native Employment)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:29-39

Harris, Mr. Milton (President, Canadian Jewish Congress)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 5:5-6

Hasenack, Mr. Rolf (Chairman, City of Ottawa's Committee on Visible Minorities)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 10:28-9, 33-48

Hate propaganda, 1:16, 25

British legislation, 16:42, 46-8

Buzzanga/Durocher case, Criminal Code interpretation, 5:17-8; 16:42; 19:6; 27:24, 30

Canada Post Corporation Act provisions, amending, 1:46; 5:9-10; 20:121; 24:7, 112

Canadian Intelligence Service, Flesherton, Ont., 16:41; 20:120-4

Canadian League of Rights, 24:111-2

Canadian Radio-television and Telecommunications powers, increasing, 24:64-5

Civil jurisdiction, 16:44-5

Convictions, 14:14; 27:22, 28

Criminal Code provisions, revising, 1:45-6, 60; 5:6-9, 15-8, 24-5;

12:84, 88; 13:64, 109; 14:13-4, 107; 15:29; 16:8, 40-8; 17:38;

19:6-7; 20:122; 23:21, 24, 62; 24:20, 64, 67; 26:13-5, 23; 27:11-2, 18, 22-4, 27-8

Freedom of speech, respecting, 5:26-7; 14:14-5; 15:17; 16:43-5

Graffiti, Vancouver removal program, 24:15

Historical fact denial, legislating against, 5:16-7, 23-6; 19:7, 11-4, 17

German and French legislation, 5:23-4, 36

Human rights provisions, revising, 5:46; 20:121-3

Import-export, Criminal Code provisions, 27:12, 18-21

International Covenant on the Elimination of all Forms of

Discrimination/International Covenant on Civil and Political Rights, provisions, Canada signing, 1:50-2; 12:82; 16:8; 21:36; 27:13, 30

New Brunswick, 12:81

Pornography, comparison, 5:28-9

Prohibition, entrenching Charter of Rights, 1:60-1

Special committee, 27:7

Targets, impact, 27:8

Telephone messages, eliminating, 16:41, 46; 27:10

See also Anti-semitism; Racism—Racial slurs

Hawaii, *see* HETADI Institute

Head, Dr. Wilson (Urban Alliance on Race Relations)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 5:53-7, 60-8, 71-80

Health and safety regulations, *see* Farm workers

Health services

Doctors

Immigrants, internship admission, 13:31-3

Surplus, 2:52-5, 58

See also Association des medecins haitiens à l'étranger;

Vietnamese—Medical doctors

Hospitals, religious restrictions, accommodating, 7:6, 19-20

Quebec, anaesthetists, shortage, 13:32-3

Henry, Dr. Frances (*Currents Magazine*)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 5:45-9, 58, 61, 65, 69-70, 73, 78-9

Heritage languages

Commissioner, establishing, 17:39-40

See also Education; Elgin Chinese Parents Association; Native people

HETADI Institute, *see* Economic Development

Highway, Mr. Dan (Manitoba Department of Highways)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:87-94

Highways and roads, *see* Manitoba Department of Highways

Hindus, *see* Sikhs

- Hird, Ms. Lynda** (Staff Coordinator, British Columbia Civil Liberties Association)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:29-35, 38-40
- Hofer, Mr. Jacob** (Hutterite Community of Manitoba)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:98, 101
- Holidays**, *see* Canada Day; Multicultural policy
- Holocaust**, *see* Anti-semitism
- House of Commons**
And Senate, minorities representation, 8:7; 15:12-3
Staff, visible minorities, affirmative action, 13:64
See also Minorities—Treatment
- Housing**
Co-operative program, 2:64
Discrimination, 2:33; 3:62, 67-8; 5:76; 10:37; 13:82; 14:7; 20:105-6; 25:7
Minorities projects, CMHC incentives, establishing, 2:33
Ottawa Chinese community project, 2:64
Senior citizens projects, 2:64-5; 19:32, 37, 63
Shortage, 5:76; 10:37
See also Naskapis Indians; Native people
- How, Mr. Harry**, *see* Citizenship—Criteria
- How a Very Black Person Can Be White**, *see* Newspapers—The Vancouver Province
- Hryniuk, Ms. Stella** (Professor, University of Manitoba)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:50-5, 58
- Hull, Mr. Jeremy** (Individual presentation)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:67-75
- Human rights**
Development, United Nations role, 10:8-9
Federal-provincial-territorial ministerial conference, 1983, 7:8
Legislation, affirmative action deterrent, 13:98; 16:52; 19:79
Legislation, minorities protection, 27:9-11
Violations, racism victims, legal fees, reimbursement, 12:40
Visible minorities desks, establishing, 12:40, 48-9; 20:107; 27:32
See also Canadian Civil Liberties Association; Canadian Jewish Congress; Hate propaganda—Criminal; League for Human Rights; United States
- Human rights commissions**
Educational role, 19:78, 83
Effectiveness, 13:97; 14:46-7; 16:40, 48-9, 53; 19:81-3; 20:85; 23:23; 26:16
Federal, powers, 20:41; 24:20-1; 25:31, 36; 26:16; 27:10
Funding, staff, increasing, 5:12; 19:77, 81
Powers, increasing, 20:44; 23:61, 66, 78
Role, 7:9; 9:32; 12:23, 62; 12:85-7; 14:7, 107; 15:16; 19:62, 80; 20:41
Territories, establishing, 21:49-51
WASPish image, 19:80
See also British Columbia; Contracts; Employment—Affirmative action; Manitoba Human Rights Commission; New Brunswick Human Rights Commission; Ontario Human Rights Commission; Regina Civil Liberties Association; Saskatchewan Association of Human Rights; Saskatchewan Human Rights Commission
- Human Services of Scarborough**
Role, 18:27-9, 32
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Hume, Ms. Karen** (Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:117
- Huntington, Hon. Ron**, references, *see* Indo-Canadians
- Hurd, Mrs. Jeanne-Marie** (Executive Director, Edmonton Immigrant Services Association)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 23:6-8, 13-4, 18-9
- Hutterite Community of Manitoba**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Hutterites**
Farm Credit Corporation, Egg Marketing Board relationship, 19:97-100, 104-10
Federal funding, programs, access, 19:97-101, 108-9
Land ownership restrictions, 19:95-7, 102-4
Persecution, history, 19:94-5
Taxation, 19:97, 106-8
Women, role, 19:101-2
- ‘Hyphenated-Canadians’**, *see* Multiculturalism policy
- Ijaz, Mr. Ahmed** (Ontario Institute for Studies in Education)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:5-6
- Imai, Mr. George** (Canadian Japanese Citizen Association; National Association of Japanese Canadians; Japanese Business and Professional Association)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 15:16-26
- Immigrant Services Society of British Columbia**
Role, funding, 24:41-50
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Immigrant settlement**
Advisory council establishing, 2:34-6, 42
Clients, trust, 25:18-20
Federal-provincial responsibility, 21:34; 24:45
Funding, 13:112-3; 23:7; 25:20-4; 26:28
Period, 24:45-6; 26:32
Scarborough Intercultural Resource and Information Service role, 18:28-30
See also Netherlands
- Immigrant Settlement and Adaption Program (ISAP)**, funding, 14:114-5; 16:108-10; 17:8-13; 23:12; 24:43-4; 25:11-3
- Immigrant Settlement Board**
Immigrant employment study, 26:35-9
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Immigrants**
Classification, 17:19
Education, funding, 25:13-4
Illegal, 19:26-8
Job certification, 19:85-7
‘New Canadian’ label, 14:70-1
Preparation for Canadian society, 13:113; 16:61; 18:19; 19:60-1; 21:34, 38-9; 23:10-1, 22; 25:107
Psychology, 13:27
Women
Status, 13:69-70, 94; 17:37, 44
See also Employment
See also Business; Drivers licences; Edmonton Immigrant Services; Employment; Family allowance; Health care; India; India Immigrant Aid Services; Minorities; Orientation and Adjustment Services for Immigrants Society; Surrey Delta Immigrant Services Society; Sweden; Trail and District Multicultural Immigrant Information and Referral Centre; Vancouver
- Immigration**
Bangladesh, waiting list, 10:9-10

Immigration—Cont.

- Code of ethics, establishing, 27:23
- Criteria, discrimination, 10:10, 22; 12:10-1, 15; 14:20; 16:107, 112; 23:64-5
- Criteria, language requirement, 17:10-1, 14
- Eurocentric, 12:43, 55-6
- Green paper, 1975, 19:22
- India, visa regulations, 1:26-7, 31, 34-5; 11:12; 16:107; 20:71; 24:58
- Literature, translating, 1:36; 9:29; 16:108
- Motivation, 23:24
- Officers, discretionary powers, 3:54-5; 10:22; 12:89-90; 13:13-4; 15:10; 16:1-7, 112; 19:28-30; 24:20, 58; 26:16, 24-5
- Officers, ethnic sensitization, 25:65
- Ombudsman, establishing, 19:30
- Patterns, 13:66; 14:20; 18:4; 23:16
 - Black population, 15:9-10
- Third world countries, discrimination, 19:20-1, 27-8; 21:34
- See also India; Indo-Canadians; Sikhs—Marriages

Immigration Act, family re-unification provisions, 19:20-1, 25; 24:17

India

- Bangladesh immigrants, ejection, 16:66
- Immigration offices, locations, 16:7, 112-4; 19:22
- Immigration officials, misinformation, 24:78-9
- Lord Macaulay's *Minute on Education in India*, 17:37
- Parliamentary debate, Kitchener resident, 16:56, 66
- Untouchable class, 25:49
- See also Council of India Societies of Edmonton; Immigration; National Association of Canadians with Origins in India; Sikhs

Imports, see Hate propaganda

Income tax, see Capital cost allowance; Hutterites

India Immigrant Aid Services

- Role, funding, 16:109-11
- See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Indian Act

- Denial of rights, 2:8, 15; 12:93
- Lovelace, Sandra, and Jeannette Laval cases, international recognition, 12:93-4

Indian and Northern Affairs Department, native people, service, 20:36, 60-1

Indian Self-Government (Special) Committee, deliberations, 2:6, 15-6, 23

Indians

- Amerindian* term, validity, 21:40-1
- Beothuks, Senator Donahoe allusions, 2:9-11, 14-5, 28; 3:77; 12:57; 13:101, 110
- Education, assistance, 20:45, 49
- Education, drop-outs, 20:48, 65; 22:5, 11, 14-5; 25:125-6
- Hurons of Lorrette, self-government, community relations, 2:23-5
- International appeals, 20:125, 128
- International colonialization policies, 20:124-5, 128
- Justice of the Peace program, 22:7
- Kwanlin Dun Band, Whitehorse, living conditions, 22:19
- Misnomer, 'Aboriginals', replacing, 21:40-1
- Northern Careers program, 22:8, 13-4
- Quebec official, Eric Goudreau statement, 13:110
- Reserves, unemployment, 2:26; 5:74
- Saddle Lake Reserve, tourist industry, 2:26
- Self-government, see Native people and see also above Hurons and see also below Souris Band
- Self-policing, 2:21, 27
- Souris Band, self-government, 2:18

Indians—Cont.

- Status/non-status, labelling, 2:76
- Treaty arrangement, 20:126-7
- Universities, self-run, 20:129-30
- University tuition, funding, 22:27
- Women, marriage to non-Indians, discrimination, 12:76; 13:38
- Yukon
 - Friendship Centre, 22:18
 - Mainstream society, participation, 22:19-20, 28
 - National alcohol and drug addiction (NADA) program, 22:25
- See also Alkali Lake Reserve; Correctional Services; Council of Yukon Indians; Dene Nation; Federation of Saskatchewan Indian Nations; Federation of Saskatchewan Indians; Justice; Manitoba; Métis Association of the Northwest Territories; Naskapi Band Council; Naskapis Indians; Native people; Regina; Yukon Territories

Indo-Canadians

- Battered women, transition house, 26:6-11
- Capilano riding, Hon. Ron Huntington statement, 11:15, 20-1
- Employment discrimination, 11:7-9, 17-8; 24:17
- English-language facility, 25:113
- Ghandi* film, benefits, 11:13
- Immigration patterns, 11:8
- Racism victims, 11:9-10; 24:16-9, 23-4; 25:48-9
- See also Sikhs

Indo-Chinese, see Refugees

Industrialization, see Minorities—Customs

Information, see Chinese Interpreter and Information Services; Government information; Scarborough Intercultural Resource and Information Service

Inouye, Miss Ritsuko (Canadian Japanese Citizen Association; National Association of Japanese Canadians; Japanese Business and Professional Association)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 15:22-4

Insurance, see Co-operators Insurance Co.; Native people

Integration, process, 19:60

Inter Cultural Associates

- Role, training programs, 17:19, 24-5, 28-30
- See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Intercultural Association of Greater Victoria

- Role, funding, 25:106-10, 114
- See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

International Briefing Associates

- Ethnic sensitization, role, 25:52-4
- See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

International Covenant on Civil and Political rights, see Hate propaganda

International Covenant on the Elimination of all Forms of Discrimination, see Hate propaganda

International YMCA of Montreal, see Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Interpretation/translation services, see British Columbia—Telephone; Chinese Interpreter and Information Services

Interprovincial Association on Native Employment, role, 20:28-9

Inuit

- Children, *otitis media*, 21:46-8
- Land claims settlement, 21:9-12

Inuit—Cont.

Languages, 21:15

Population, government, history, 21:7-11

See also Northwest Territories—Nunavut

Inuit Circumpolar Conference, Inuit relationships, 21:11-2

Inuvialuit Development Corporation, *see* Northwest Territories—Native

Irish-Canadians, *see* Employment—Discrimination

Iron Ore Company, Schefferville, closing, 13:47-8

Islam-West Associates

Role, 16:6

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Islamic religion, tenets, perception, 23:84

Israel

Lebanon invasion, refugee camps destruction, 3:11, 15-7, 26

See also Korean Airlines; Sharon, General Ariel

Israeli-Arab relations, 3:8, 11-3, 16, 25-6

Jackson, Mr. Ray (Vice Chairman, Social Programs, Council of Yukon Indians)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 22:19-32

Jackson, Ms. Vera (National Congress of Black Women)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:92-8

Jalabert, Louis, *see* Banks and banking

Jamaica, *see* Elections

Jamaican Canadian Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Jamaican community

Employment discrimination, 15:7-8

See also Immigration

Jamal, Mr. Shamir (Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:116

James Bay and Northeastern Quebec Agreement, *see* Naskapis Indians

James, Mr. Rupert (Jamaican Canadian Association)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 15:5-15

Japanese Business and Professional Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Japanese-Canadians

World War II internment, compensation, Bird Commission, etc., 3:13; 4:7; 5:39; 15:18-26; 21:49; 24:18

See also Canadian Japanese Citizen Association; Japanese Business and Professional Association; National Association of Japanese Canadians

Javed, Mr. Hamid A. (National Federation of Pakistani Canadians)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 10:5-27

Jehovah's witnesses, blood transfusions refusal, 9:32

Jewish community

Sensitization courses, 24:110-1, 114

See also Anti-semitism; Canadian Council of Christians and Jews; Canadian Jewish Congress; Manitoba; University of Ottawa

Jheeta, Mr. Mota Singh (President, Khalsa Diwan Society)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:84-95

Joe, Mrs. Debra (Queen Mary Community School)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:136, 139

Joe, Ms. Margaret (M.L.A., Yukon Territories)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 22:4-18

Johnstone, Mr. Anthony (Coordinator of Ethnic Studies, Nova Scotia Education Department)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 12:5-17

Journalists

Accountability, 7:34

See also Association des Journalistes Ethniques du Québec

Joyal, Dr. Shreesh (President, Saskatchewan Association of Human Rights)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:39-42, 45-51

Judges, appointments, 13:64

Juneau, Mr. Pierre (President, Canadian Broadcasting Corporation)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 9:4-25

Justice, administration of
Discrimination, 5:71
Indian law, establishing, 2:19, 27
See also Manitoba

Justice Department

Visible minorities employees, 27:16-7

See also Legal services; Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Justice of the Peace Program, *see* Indians

Kalsi, Mr. Virmal Singh (Member, Khalsa Diwan Society)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:91-3

Kaplan, Hon. Robert, references, 1:22-3, 37

Keegstra, Jim, *see* Anti-semitism—Eckville

Kehoe, Mr. Jack (Research Officer, Library of Parliament)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 3:29

Kelly, Mr. Norman (L—Scarborough Centre; Parliamentary Secretary to Minister of Supply and Services; Parliamentary Secretary to President of the Treasury Board)
Anti-semitism, 1:42; 5:27-9
Arab community, 3:27-8
Armenians, 5:25-6
Black community, 3:46; 16:82
Broadcasting, 2:67-8
Canadian Council of Christians and Jews, 7:20-5
Canadian Federation of Vietnamese Associations, 2:60-1
Charter of Rights, 8:9
City of Ottawa's Advisory Committee on Visible Minorities, 10:45
CKFM, 16:33-6
Contracts, 3:80-1
Crime, 27:25
Criminal Code, 3:77-8
Cross Cultural Communication Centre, 14:60-2
Education, 3:64-5; 6:9-13; 10:37; 14:25, 36-7, 50
Employment, 2:48-51; 3:28-9; 5:40-1; 7:22, 26-7; 11:17-20
Government contracts, 2:50-1, 62-3; 10:64-5
Government departments, 3:30
Hate propaganda, 1:50; 5:17, 26-9; 27:24, 31
Housing, 2:64; 10:37
Human rights commissions, 16:46-7

Kelly, Mr. Norman—Cont.

- Human Services of Scarborough, 18:29
- Indians, 2:28
- Indo-Canadians, 11:17-8
- Japanese-Canadians, 15:19-24
- League for Human Rights, 1:53
- Legal services, 27:25-7
- Lord's Day Act, 27:31
- Mayor's Committee on Community and Race Relations, 16:104-5
- Media, 16:84-5
- Metropolitan Separate School Board, 14:35-6
- Minorities, 3:44-5
- Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York, 14:121, 125
- Multiculturalism, 14:35, 45
- Multiculturalism Directorate, 8:9
- Multiculturalism policy, 3:44-8; 8:8; 14:45, 61-2
- Municipalities, 10:45
- National Black Coalition of Canada, 3:45-6
- National Capital Alliance on Race Relations, 3:65-6
- Native people, 2:28-9; 10:65
- Organization meeting, 1:12-4
- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 1:37-8, 41-2, 49-54; 2:28-9, 39-40, 47-51, 59-64, 67-8; 3:27-30, 44-8, 58, 63-6, 77-80; 5:16-7, 25-30, 39-41; 6:9-13; 7:20-7; 8:8-11; 12:37-9, 44-6, 63-6; 11:16-20; 14:35-8, 45-51, 60-2, 84-7, 121, 127; 15:10, 19-24; 16:20, 33-6, 50-1, 82-4, 92-4, 104-5; 17:26; 18:29-31, 46; 27:24-7, 31
- Points of order, quorum, M., 1:14
- Points of order, witnesses, 11:16-7; 14:36
- Police, 3:63-4; 10:45; 16:50-1
- Political parties, 8:11; 18:31
- Public Service, 8:10; 10:63; 14:49-51
- Public Service Alliance, 10:63
- Public Service Commission, 10:66
- Racism, 1:52; 3:77-8; 5:29-30; 10:38-9; 11:18-9; 16:50, 92-4
- Radio, 16:33
- Referendums, 7:25-6
- Scarborough Business Association, 18:30-1
- Senate, 11:17; 16:92
- Sikhs, 1:38
- Toronto Board of Education, 18:46
- Unemployment, 7:22
- United States, 16:34
- Universities and colleges, 14:85
- University of Toronto, 14:84-7
- Vietnam, 2:47-8
- Vietnamese, 2:39-40, 47, 51, 60
- Visible minorities, 3:29-30; 14:85-6; 16:92
- Voluntary organizations, 3:45; 10:46

Kennerly, Mr. Michael (Canadian Association of Advertisers)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:67-73

Khaki, Mr. Aziz (President, Committee for Racial Justice)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:63-74

Khaladar, Mr. Vikas (Native Metals Industry)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:51-63

Khalsa Diwan Society, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted**Khuon, Mr. Khun-Neay** (Fraternité Multiculturelle de Québec Inc.)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:113-4

King, the late Dr. Martin Luther, assassin, passport, 11:30**King, the late Rt. Hon. W.L. Mackenzie**, *see* Multiculturalism policy**Kingston and District Folk Art Council**, *see* West Indian Canadian Association**Kingston, Ont.**, *see* Frontenac Secondary School**Kinsella, Mr. Noël** (Chairperson, New Brunswick Human Rights Commission)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 12:79-91

Kirpan, *see* Sikhs**Kitchener, Ont.**, *see* India**Knight, Dr. Stanley** (President, MOSAIC)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 26:26-8, 31-4

Koeskey, Mr. Marty (Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:116, 125

Koilpillai (Past President, Council of India Societies of Edmonton)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 23:60-70

Kontz, Mr. Michael (Mosaic Multicultural Council)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:20, 25

Korean Airlines jet, shot down by Soviet Union, Aug. 31/83 vs. Libyan airline shot down by Israel, February, 1983, Canadian reaction, 3:11, 18**Korean community**, senior citizens project, 23:12-3**Kovacs Arany, Mrs. Maria** (Fraternité Multiculturelle de Québec Inc.)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:111-6

Kristiansen, Mr. Lyle S., references, *see* Trail and District Multicultural Immigrant Information and Referral Centre**Ku Klux Klan**

- British Columbia activities, 24:18, 27, 67
- Saskatchewan, Alberta activities, 20:46-7

Kuziak, Mr. Myron (Regina Civil Liberties Association)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:102-8

Kwanlin Dun Band, *see* Indians**Kyi, Mrs. Joyce** (Executive Director, Immigrant Services Society of British Columbia)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:43-50

LEAP, *see* Local Employment Assistance Program**La Liberté**, *see* Morgentaler**Labour unions**

- Ethnic sensitization program, 5:71
- Wage control, 19:73
- See also* Canadian Labour Congress; Education—Teachers; Employment—Affirmative action; Nova Scotia Teachers' Union; Ontario Federation of Labour; Public Service Alliance

Lacrosse, *see* Sports**Lal, Mr. Stien** (Individual presentation)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 21:31-43

Lam, Mrs. Leatrice (Individual presentation)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:59-67

Lambert, Hon. Marcel (PC—Edmonton West)

- Churches and religious organizations, 23:80-1
- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 23:69, 80-2

Lambert, Hon. Marcel—Cont.

Racism, 23:81

Land claims, *see* Council of Yukon Indians; Inuit; Native people

Land, Mrs. Edith (Co-ordinator, of Interreligious Relations, Canadian Council of Christians and Jews)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 7:15-6

Language-training

English, French as second language, promotion, 14:105-6, 110, 114; 23:7-8

Federal funding, 17:5, 8-10, 13-4; 18:18; 21:34; 24:117; 25:8, 12, 107, 116; 26:27, 32, 36

Self-help programs, 2:51-3

West Coast Reader, journal, 24:117; 25:75-6, 120

See also Education; Native people—Education; Sweden; Vietnamese

Laval, Jeannette, *see* Indian Act

Lawrence, Mr. Les (Assistant Director of Human Resources (Training) Toronto, Canadian Broadcasting Corporation)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 9:5-6, 9-11, 14-6, 23

Lawyers

Employment discrimination study, 10:9, 21

Multicultural policy, 19:15-6, 22-3

See also Manitoba Bar Association; Native Law Students Program

Lazar, Mr. Barry (International YMCA of Montreal)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:74-5, 81-8

Le, Dr. C.B. (Commissioner for External Affairs, Canadian Federation of Vietnamese Associations)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 2:41-9, 55-7, 63-4

League for Human Rights

Budget, funding, 1:53-4, 58

Human relations education, video tapes distribution, 1:44, 48-9, 53, 57-60, 64-5

Media awards, 1:46-7, 58-9

Role, 1:40-5, 62

See also Manitoba; Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Learning a Living, *see* Employment and Immigration Department

Lebanon, *see* Israel

Ledhi, Mr. Abdul (South Asian Origins Liaison Committee)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 17:31-2, 40-1

Lee, Mr. Art (MOSAIC)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 26:12-25

Lee, Ms. Rose (Chinese Canadian National Council)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:102-7

Lee, Mr. Siu Keong (Chinese Canadian National Council)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:102, 108-15

Legal aid, YMCA service, 13:81-2

Legal services

Justice Department fund, disadvantaged minorities, 27:25-7

Legal services—Cont.

Minorities conference, May, 1983, 27:14

See also Courts; Farm Workers' Legal Services; Human rights—Violations; Judges; Justice of the Peace Program; Lawyers; Native Counselling Services of Alberta; Native Law Students Program; Native people

Lennie, Mr. Ernie (Dene Nation)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 21:54-61

Leone, Dr. Laureano (President, Council of National Ethnocultural Organizations)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 9:26-7, 31-41

Lethbridge, Alta., *see* University of Lethbridge

Lewycky, Mr. Laverne (NDP—Dauphin-Swan River)

Advertising, 16:70-1, 80

Alkali Lake Reserve, 24:38-40

Anti-semitism, 5:23

Arab community, 3:21-2, 30

Arabs, 3:22

Association des Journalistes ethnique du Québec, 13:18-9

Association des médecins haïtiens à l'étranger, 13:19-31

Australia, 8:15

Bilingualism and Biculturalism Commission, 19:14-5

Black community, 3:50-1; 13:95

British Columbia, 24:22, 112-4

Broadcasting, 2:58; 20:24-5

Business, 2:57-8; 14:74; 24:61

Canadian Arab Federation, 3:23

Canadian Black Performers Association, 16:80-2

Canadian Broadcasting Corporation, 9:16-21, 40; 13:94; 21:59

Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education, 14:51-2

Canadian Council of Christians and Jews, 7:10-4

Canadian Council of Muslim Women, 23:91

Canadian Federation of Vietnamese Associations, 2:56

Canadian Jewish Congress, 5:21-2

Canadian School Trustees Association, 18:19-21

Canadian Teachers' Federation, 6:20-2, 25; 12:24

Caribbean community, 14:73-4

Census, 5:72-3; 10:17; 14:11

Chinese Benevolent Association, 24:123-4

Citizenship, 24:124

City of Ottawa Advisory Committee on Visible Minorities, 10:39-40

Committee on Community Race and Ethnic Relations, City of North York, 15:22-3; 24:23

Commonwealth Games, 23:69

Communications, 10:15-7; 20:91

Communities, 19:16-7

Constitution, 3:60

Co-operators Insurance Co., 20:10-2, 58

Council of National Ethnocultural Organizations, 9:40; 10:15

Council of Yukon Indians, 22:22-4

Cross Cultural Communication Centre, 14:64

Currents, 5:72

Dalhousie University, 12:78

Disabled and handicapped, 21:47

Economic development, 5:74

Edmonton Immigrant Services Association, 23:13

Edmonton Police Department, 23:36-7, 46, 66; 24:11-2

Education, 4:12; 6:21-5; 8:14; 13:55-6; 14:30, 38, 43-4; 15:24; 17:7,

39; 18:45; 19:15, 71; 23:26; 24:81

Employment, 10:17-8; 12:97; 14:64-5, 74-5, 110-1; 15:14, 31; 19:70; 23:24-5; 24:80-1

Farm workers, 24:103-4, 108

Federation of Sikh Societies of Canada, 1:33

Lewycky, Mr. Laverne—Cont.

Fitness and amateur sports, 22:12
 Francophones, 3:60; 6:23
 Fraternité Multiculturelle de Québec Inc., 13:114-5
 Government departments, 1:32; 4:14
 Guru Nanak Sikh Temple Society, 24:60
 Haitian community, 13:10
 Hate propaganda, 5:23-4; 19:17
 Health services, 2:58
 Heritage languages, 17:39-40
 Housing, 13:82; 19:37, 63
 Human rights, 12:48-9; 16:48-9; 20:107
 Human rights commissions, 12:85-7; 19:81-3
 Human Services of Scarborough, 18:32
 Hutterites, 19:106-7
 Immigrant Services Society of British Columbia, 24:49-50
 Immigrants, 13:69-70, 94; 21:38-9; 23:10-1
 Immigration, 12:15; 19:30
 Indians, 2:14, 26; 5:74; 20:48; 21:40; 22:11
 Inuit Circumpolar Conference, 21:12
 Japanese-Canadians, 15:22-4
 Korean community, 23:12-3
 Language training, 17:8-9
 Lawyers, 19:15-6, 22-3
 League for Human Rights, 1:57-9
 Legal aid, 13:81-2
 Libraries, 5:21; 14:31
 Licensing bodies, 14:15
 Maison d'Haiti, 13:11-3
 Manitoba, 24:114
 Manitoba Department of Highways, 19:90-1
 Manitoba Human Rights Commission, 19:81, 84
 Mayors' race relations committees, 19:44
 Media, 3:22-3; 7:41; 24:128
 Members of Parliament, 12:62-3
 Métis Association of the Northwest Territories, 21:53
 Metropolitan Separate School Board, 14:37-8
 Minorities, 2:57-8; 3:22; 6:20; 17:6-7; 19:38; 23:25
 Minority rights, 19:81-2
 Mosaic Regina Multicultural Council, 20:24-5
 Multicultural Association of Fredericton, 12:63
 Multicultural Association of Nova Scotia, 12:34-5
 Multicultural Association of the Northwest Territories, 21:64
 Multicultural Leadership Program, Board of Education of the
 Borough of East York, 14:123
 Multiculturalism, 7:10; 12:35-6; 13:67-8; 14:43-4; 19:51-3; 20:23
 Multiculturalism Directorate, 1:32; 3:20-2, 49-50, 81-2; 5:22; 6:24;
 8:13; 9:40; 10:60-1; 12:13; 17:6-7, 40; 21:38
 Multiculturalism policy, 3:48-9; 4:24; 10:46-7, 60-1; 16:89; 21:39;
 23:78
 Municipalities, 10:41-2; 15:30
 Muslim community, 23:90-1
 Naskapis Indians, 13:47
 National Congress of Black Women, 13:92-4
 National Federation of Pakistani Canadians, 10:15
 Native Communications Society, 21:59
 Native Counselling Services of Alberta, 23:45-7
 Native Court Workers Program, 20:114
 Native Metals Industry, 20:58-60
 Native people, 2:14-5, 17; 6:23; 12:96-7; 14:16-7; 19:42-3, 71;
 20:107; 21:59; 22:12; 25:32-4, 106-7
 New Brunswick Human Rights Commission, 12:87
 Newspapers, 7:41-2
 Non-government organizations, 13:82
 Northern Women's Coalition, 21:19, 23
 Northwest Territories, 21:18
 Northwest Territories Arts and Crafts Council, 21:28-9

Lewycky, Mr. Laverne—Cont.

Nova Scotia, 4:12-3; 12:25; 14:103
 Nova Scotia Teachers' Union, 12:24-5
 Ontario Human Rights Commission, 16:62
 Organization for Caribbean Canadian Initiatives, 14:75
Our Land, 2:14
 PARTICIPAction, 4:25
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 1:19-23,
 32-4, 57-9; 2:10, 14-8, 25-6, 52, 56-8; 3:20-3, 30-1, 48-51, 60,
 81-2; 4:12-6, 24-5; 5:21-5, 71-5; 6:20-6; 7:10-5, 23, 41-3; 8:6-7,
 12-5; 9:16-22, 40-1; 10:14-8, 39-42, 46-7, 58-61; 12:13-5, 24-5,
 34-6, 48-9, 62-4, 78, 85-8, 96-7; 13:10-3, 18-9, 29-31, 47-9, 55-6,
 67-70, 80-2, 94-5, 114-6; 14:15-7, 30-1, 37-8, 43-4, 51-2, 64-6,
 73-5, 81-4, 87, 100-1, 110-2, 123, 128; 15:6, 13-5, 22-5, 30-3;
 16:12-3, 22, 30-3, 48-9, 61-2, 70-1, 80-2, 89-91, 110-3; 17:7-10,
 28-9, 39-40; 18:11-3, 19-21, 31-2, 44-6; 19:14-8, 22-3, 30, 36-8,
 42-5, 51-4, 63-5, 70-2, 81-4, 90-3, 105-10; 20:10-2, 23-5, 33-5,
 47-9, 58-60, 82-3, 90-1, 96-102, 106-8, 114, 123-4; 21:18-9, 23,
 28-9, 38-41, 47-8, 53, 39-40, 64-5; 22:11-2, 22-4; 23:10-3, 24-6,
 36-7, 45-7, 66-7, 77-9, 90-2; 24:12-4, 22-3, 38-40, 48-50, 60-2,
 80-1, 92-3, 103-4, 112-4, 122-4, 127-8
 Penitentiaries, 20:106-7
 Points of order
 Documents, 3:31; 5:24; 7:15; 9:16, 41; 10:40; 12:78; 13:13, 80;
 14:31; 19:18, 93; 20:47; 22:22-4
 Meetings, 2:10
 Members, M., 5:70
 Witnesses, 2:26
 Political parties, 8:13
 Professional Associations, 19:36
 Public Service, 10:59; 13:48
 Public Service Alliance, 10:58
 Race relations, 13:68-9; 16:48, 90
 Racism, 13:95; 23:67-9, 77-8
 Royal Bank, 17:28-9
 Saskatchewan Association on Human Rights, 20:47-8
 Saskatchewan Power Corporation, 20:96, 100
 Saskatchewan Telecommunications, 20:82
 School boards, 18:32
 Schools, 20:90
 Sikhs, 1:21-3; 9:19-20; 24:62
 Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 18:11-3
 Special Council Committee on Race Relations, 24:13-4
 Tuxedo Villa Nursing Home, 19:63-4
 Ukrainians, 3:81; 19:17
 United States, 3:51; 16:30; 21:64
 United Way, 18:11
 Universities and colleges, 16:12, 32, 110-1; 19:53-4; 23:91-2
 University of Manitoba, 19:51
 University of Toronto, 14:81-4, 87
 Vancouver Police Department, 24:12-3, 22
 Vietnamese, 2:57
 Visible minorities, 10:17; 16:13; 18:31; 21:40
 Voluntary organizations, 10:15-6; 24:127
 West Indian Canadian associations, 4:12-6
 Williams Lake, 24:39-40
 Women, 23:91
 Youth, 14:100-1
 Yukon Territories, 22:11

Li, Ms. Belinda (Chinese Interpreter and Information Services)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 17:4-16

Libraries

Ethnic awareness program, establishing, 5:14, 21-2; 25:104
 Multilingual services, 25:97
 Toronto Public Library, multilingual books, 14:30-1

- Library of Parliament**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Libya**, *see* Korean Airlines
- Licensing bodies**, discrimination, rigidity, 14:12-6
- Literacy**, development agencies, 14:59
- Local Employment Assistance Program (LEAP)**, *see* Employment
- Lombardi, Father Massey** (Committee on Community, Race and Ethnic Relations, City of North York)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 15:26-8, 31-6
- Lord's Day Act**
Amending, 27:31-2
Non-Christian businessmen, impact, 5:10-1
Regina vs Big M Drug Mart case, 3:11
- Lord's prayer**, *see* Education
- Lorentowicz, Ms. Genie** (Ontario Multicultural Association)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:22-3, 30
- Lovelace, Sandra**, *see* Indian Act
- Low, Mr. Martin** (General Counsel, Human Rights Law Section, Justice Department)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 27:26-7
- Lowe, Mr. Keith** (Research Branch, Library of Parliament)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 5:68
- Ludwig, Mr. Israel A.** (Individual presentation)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:5-19
- Lunney, Mr. R.** (Chief, Edmonton Police Department)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 23:30-40
- Luther, Ms. Rashmi** (National Capital Alliance on Race Relations)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 3:64-84
- MacGuigan, Hon. Mark** (L—Windsor-Walkerville; Secretary of State for External Affairs; Minister of Justice and Attorney General)
Anti-semitism, 27:28-30
Crime, 27:12, 25, 29
Criminal Code, 27:11
Education, 27:23
Employment, 27:11
Hate propaganda, 27:7-13, 18-9, 24
Human rights, 27:9-11, 32
Human rights commissions, 27:10
Immigration, 27:23
Justice Department, 27:16-7
Legal services, 27:14, 25-7
Lord's Day Act, 27:31-2
Native Court Workers Program, 27:13-5
Native Law Students Program, 27:14-5
Native people, 27:19-20
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 27:7-34
Police, 27:11
Racism, 27:33-4
- MacKinnon, Mr. Wayne** (Member, City of Ottawa's Committee on Visible Minorities)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 10:29-30
- MacLeans Magazine**, *see* Crime
- Magnat, Professor Joseph** (Counsel, Canadian Jewish Congress)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 5:14-8, 24-9
- Maison D'Haiti**
Role, programs, funding, etc., 13:11-3
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Malik, Mr. Waheed** (Centre for Research Action on Race Relations)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:59-63, 66-72
- Manitoba**
Education system, 1:56-7
Francophone language rights, 7:16; 10:8; 17:33, 39; 19:6
League for Human Rights support, 1:44
Jewish history, 24:112-4
Judge, 'drunken Indians' comments, 2:9
See also Hutterite Community of Manitoba; Society of Crippled Children and Adults of Manitoba; University of Manitoba
- Manitoba Bar Association**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Manitoba Department of Highways**
Affirmative action program, 19:89-93
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Manitoba Human Rights Commission**
Francophone complaints, 19:84-5
Funding cutbacks, 19:77
Operation, clinics, 19:84
Staff, visible minorities representation, 19:80-1
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Manitoba 23**, minority rights group, 1:63; 19:9-13
- Mansfield, Mr. Erik** (President, National Black Coalition)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 3:40-2, 45-7, 54-6
- Manywounds, Mr. Peter** (Executive Assistant for Political Affairs, Assembly of First Nations)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 2:29
- Marchi, Mr. George** (Director, Toronto, Ethnikos Management Consultants of Canada)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 8:4, 8-12, 17
- Maroons**, institutional discrimination, 15:36-8
- Marriage**, *see* Indians—Women
- Marshall, Miss Suzanne** (Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of York East)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:117, 121-2
- Mason, His Worship Tom** (Mayor, Alkali Lake)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:29-38, 41
- Mastai, Dr. Judith** (Senior Associate, International Briefing Associates)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:54, 64-5
- Matas, Mr. David** (National Chairman, League for Human Rights)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 1:39-48, 51-2, 55, 58-64
- Mayor's Committee on Community and Race Relations**
Role, 16:95-101, 104-5
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Mayor's Committee on Race Relations of Toronto**, *see* Race relations

Mayors' race relations committees

Effectiveness, 19:8, 44-5

See also Regina**Mayor's Special Committee on Race Relations of Vancouver, role,**
24:111-2**McCauley, Mr. Gary (L—Moncton; Parliamentary Secretary to
Minister of Consumer and Corporate Affairs and Postmaster
General)**

Advertising, 4:20; 5:68-70; 16:72-3

Anti-semitism, 1:61; 5:15; 6:18; 12:83; 19:12-3; 27:28

Arabs, 3:16-7

Arts and crafts, 21:26, 30

British Columbia, 9:29-30; 24:24-5, 121; 25:36-7, 91

British Columbia Association of Social Workers, 25:82-3

Business, 2:43; 18:23

CKFM, 15:33-4; 16:26-8; 24:70; 25:77

Canadian Broadcasting Corporation, 3:55; 9:14-6

Canadian Council of Muslim Women, 23:90

Canadian Federation of Vietnamese Associations, 2:45

Canadian Jewish Congress, 5:38

Canadian School Trustees Association, 18:22-3

Canadian Teachers' Federation, 6:19

Chinese community, 24:11

Churches and religious organizations, 19:64-5; 23:82; 24:35-6

Committee, 5:36; 13:66-7; 14:108-9; 24:120-1; 25:51-2, 91-2

Communities, 25:36, 41

Contracts, 19:79

Co-operators Insurance Co., 20:123

Correctional Services, 2:18-9

Council of National Ethnocultural Organizations, 9:29

Crime, 27:29

Edmonton Immigrant Services Association, 23:15

Edmonton Police Department, 23:39, 47; 24:11; 25:56

Education, 2:19; 3:69-70; 4:18-9; 5:67; 6:15-9; 11:20; 12:12-3, 44,
64-5; 13:96; 14:26, 39; 17:25; 18:21-2; 19:66; 23:27, 89; 25:46-7,
76

Election as Vice President, 1:5

Employment, 5:65-7; 9:16; 10:56; 19:74-5; 20:12-4; 23:28

Employment and Immigration Department, 2:43

Fire-fighting, 22:32

Fraser Institute, 24:71-2

Government contracts, 3:68-9

Hate propaganda, 1:25, 60; 5:15-8, 36; 12:84; 14:13-4; 16:46-8;
27:18-9, 27-8

Human rights, 19:79

Hutterites, 19:101-2, 108-9

Immigrant settlement, 25:23-4

Immigration, 1:26; 12:43; 16:112; 25:65

India, 16:112-4

Indian Immigrant Aid Services, 16:111

Indo-Canadians, 24:23-4; 26:8-10

Inter Cultural Association, 17:24

Japanese-Canadians, 15:20-1

League for Human Rights, 1:54

Manitoba, 7:16

Manitoba 23, 19:12-3

Media, 3:19-20; 5:36-8; 7:45; 16:26-30; 23:68-9; 24:70

Middle East, 3:16

Minorities, 2:43; 3:18; 9:30-1

Minority rights, 1:61; 4:16; 12:65; 19:34-5; 24:25-6

Mosaic Regina Multicultural Council, 20:21-3

Multicultural Council of Saskatchewan, 20:88

Multicultural Leadership Program, Board of Education of the
Borough of East York, 14:123-5

Multiculturalism, 20:21-3

Multiculturalism Directorate, 3:56; 11:26-8; 13:51; 17:41

McCauley, Mr. Gary—Cont.Multiculturalism policy, 3:56-7; 13:50-1; 14:108-9; 17:40-1; 19:24;
23:27; 26:10

Municipalities, 10:33

Muslim community, 24:129

National Capital Alliance on Race Relations, 3:71-2

Native Counselling Services of Alberta, 23:48

Native people, 13:45; 20:61-2, 105; 21:58-9; 22:28; 23:47-8; 27:19,
29

New Brunswick Human Rights Commission, 12:83

Newspapers, 3:16; 7:45-6

Northwest Territories, 21:19-20, 25-7, 63-4

Nova Scotia, 12:12

Ontario Human Rights Commission, 16:62-4

Organization of Parents of Black Children, 17:40

Organization meeting, 1:11-4

Orientation and Adjustment Services for Immigrants Society,
25:22-3**PARTICIPAction, 5:68-9**Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 1:24-30, 54,
60-3; 2:18-21, 25, 42-5, 48; 3:16-20, 55-8, 68-72; 4:16-22; 5:11,
15-9, 24, 36-8, 44, 64-70; 6:15-20; 7:16-7, 30, 34-6, 43-7; 8:4-6,
17-8; 9:14-6, 29-34; 10:33-6, 47-8, 53-6; 11:24-8; 12:12-3, 41-4,
62-6, 77, 83-4; 13:335, 45, 50-2, 62, 66-7, 85, 89-90, 96-7, 117;
14:13-5, 26-8, 34, 38-40, 47, 88-9, 99-100, 108-9, 123-4; 15:15,
20-1, 33-4; 16:22, 26-30, 46-8, 62-4, 72-3, 111-4; 17:24-5, 40-1;
18:21-4, 42-4; 19:12-4, 23-4, 34-5, 55, 59, 64-7, 74-5, 79-81,
101-2, 108-9; 20:12-4, 21-3, 29, 61-2, 80-2, 88, 99-100, 105-6;
21:13-4, 19-20, 25-7, 30, 41, 46, 58-9, 63-5; 22:27-8, 32; 23:14-5,
27-9, 39, 44, 47-9, 68-9, 82-3, 89-90; 24:10-2, 23-6, 35-6, 63,
70-5, 94-5, 100, 120-1, 128-9; 25:22-5, 36-7, 40-1, 46-7, 51-2,
56-7, 65-6, 76-7, 82-4, 91-3, 110-2, 121-3, 133-5; 26:8-11, 33,
39-40; 27:17-21, 27-30

Penitentiaries, 2:19-20

Points of order

Agenda and procedure subcommittee, 1:12-3

Documents, 14:99; 19:35

Exhibits, M., 7:30

In camera meetings, M., 1:14

Order of reference, 3:16

Printing, M., 1:13

Questioning of witnesses, 12:77

Witnesses, 13:117

Police, 2:20-1; 7:16; 10:34-5

Public Service, 9:33; 10:55-6

Public Service Alliance, 10:47, 53-5

Queen Mary Community School, 25:133-5

Racism, 1:24; 5:64-5; 11:24-5; 12:41-3; 13:66, 89; 14:13; 15:15;
18:23; 19:14, 23-4; 21:41; 23:68; 24:74; 25:111-2

Religion, 12:64-5

Royal Canadian Mounted Police, 2:25

Saskatchewan, 20:105

Saskatchewan Power Corporation, 20:99-100

Saskatchewan Telecommunications, 20:80-1

Schools, 14:38-9; 25:46

Sikhs, 1:24-5, 28-30; 9:30-1; 24:24, 94-5

Thompson, Mr., references, 14:99

Toronto Board of Education, 18:42-3

Universities and colleges, 14:88, 99-100; 15:30

University of Toronto, 14:89

Vancouver Police Department, 24:10-1

Vancouver School Board, 25:121-3

Visible minorities, 21:41; 26:33-4

West Indian Canadian Federation, 4:17-8

Women, 23:82-3, 90

Yukon Territories, 22:28

McCreath, Mr. Peter L. (Executive Assistant, Professional Development, and Chairman, Nova Scotia Multicultural Education Coordinating Committee, Nova Scotia Teachers' Union)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 12:17-31

McDonald, Mr. Adrian (Vice President, Native Council of Nova Scotia)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 12:91-8

McDougall, Mr. Dan (Professor, Alberta Association for Multicultural Education)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 23:49-55

McFayden, Mr. John (CKFM)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:23-32, 35-8

McLeod, Mr. Keith (Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:41-52

McMillan, Mr. Michael E. (Chief, Native Programs and Law Enforcement Development Section, Justice Department)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 27:20

McMurtry, Hon. Roy (Attorney General of Ontario)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:39-52

Media

Advisory councils, adopting, 16:31
Alternatives to Racism committee, 25:92
Competition, anti-intellectual result, 7:33-4
Cross Cultural Communication Centre, input, 14:59
Decision-making bodies, visible minorities, appointments, 14:107
Ethnic sensitization, 13:21-2; 24:118; 26:18
Foreign vs domestic reporting bias, 7:36-7
Government regulations, *re* minorities 16:26-30
Minorities
Concerns, accommodating, 16:24; 24:121
Market influencing, 7:39-40; 14:23
Portrayal, stereotyping, etc., 1:48; 2:66; 3:13, 62; 4:6, 20-1; 7:34-5; 7:34, 39; 9:24; 10:11-2, 21, 50; 13:16-9; 14:23, 106; 15:11; 16:9, 16-7, 26; 17:37, 42; 20:66; 23:21, 64; 24:128; 25:67, 98-100
Representation, research, 7:47
Review board/ombudsman, establishing, 3:12, 19-23; 5:36-7; 23:66-8
Under-representation, 5:50-3; 7:38, 41-2, 46; 12:33, 37; 13:12, 17-22, 64, 103-4; 14:23, 107; 15:29; 17:37; 20:73
United States experience, 16:84-5
Press councils, 3:19-20; 5:37-8; 7:39, 47; 13:9; 16:109; 23:64, 68; 24:70
Public sentiment, reflecting, 7:39, 45-6; 25:67
Racism, combatting, responsibility, 11:13; 12:10, 33, 59-60; 14:107; 20:50; 23:64; 24:68, 127
Regional news, lack, 7:38, 45
Role, 16:16
Selective reporting, 13:23, 35
Self-policing, 13:23
United States, British influence, 7:37-8
Visible minorities participation conference, Toronto, October, 1982, 19:16; 25:9826:13
See also Ad Hoc Committee on Media and Race Relations; Arabs; Association des Journalistes ethniques du Québec; Broadcasting; Canadian Broadcasting Corporation; Committee; Committee for Racial Justice; Elections-Barbados; Journalists; League for Human Rights; Minorities; Muslim community; Native people; Newspapers; Ontario Human Rights Commission;

Media—Cont.

See also—Cont.

Police—Minorities; Sikhs; Television; United States; Universities and colleges

Melnichuk, Mr., *see* Anti-semitism—Hate propaganda

Melting pot, *see* United States—Multiculturalism

Members of Parliament

Ethnic sensitization, 12:62-3
Minority constituents, assisting, 15:11
See also Minority rights

Mensah, Mr. Joe (Coalition of Visible Minorities)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 12:42-60

Mercury, Mr. J.A. (Committee on Community, Race and Ethnic Relations, City of North York)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 15:28-35

Metals industry, *see* Native Metals Industry

Métis Association of the Northwest Territories

Role, 21:53
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Metropolitan Separate School Board

Multicultural, religious, affirmative action programs, 14:31-8
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Metropolitan Toronto Ethnic Squad, *see* Police

Middle East

Policy, Arab community reaction, 3:10-2, 15-8, 26
See also Canadian Arab Federation

Military, *see* Sikhs

Miller, Mr. Earl (Planning & Development Department, Mayor's Committee on Community and Race Relations)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:95-105

Miner, Mr. Michael (President, International Briefing Associates)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:52-6, 62-6

Minorities

Commissioner, national, establishing, 16:107, 110
Community fragmentation, 12:74
Contribution to society, recognition, 2:41-2; 13:62; 14:53-4; 15:12; 17:6-7; 23:23; 24:57
Customs, reconciliation with industrialized society, 9:30-2
Definition, 6:6, 23
Federal vs self-help measures, 2:36-8, 41-7, 57-8
Government services, clarifying, 3:41
Immigrant status, associating, 13:62-3; 19:87
Leadership, federal funding, 1:47; 3:12, 19, 22, 41; 19:33, 38; 23:22, 25-6
Media relations training, 7:47; 14:106; 16:10; 25:99
Political activism *re* country of origin, 3:14-56, 18, 26
Positive experiences, 7:29-30; 14:18
Quebec government blacklist, 3:14
Self-help programs, 26:32
Treatment, party leaders' statements in House of Commons, 5:59-60
Youth, 14:77
See also Advertising; Association of Canadian Television and Radio Artists; British Columbia—Telephone; Business; Canada Day; Canadian Broadcasting Corporation; Canadian Radio-television and Telecommunications Commission; Canadian Security Intelligence Service; Committee; Communications; Criminal Code; Culture and arts; Economic development; Education;

Minorities—Cont.*See also—Cont.*

Employment; Employment and Immigration Department; Enfranchisement; General Motors; Government departments; House of Commons; Legal services; Media; Members of Parliament; Multiculturalism Directorate; Multiculturalism policy; Police; Political parties; Politics; Public Service; Religion; Royal Canadian Mounted Police; Students; Television; Unemployment; Universities and colleges; United States; Vancouver; Visible minorities; Voluntary organizations

Minority rights

Advocacy groups, expenses, 26:37-8
 Advocacy, power base, 23:72-3, 76-7
 Federal-provincial jurisdiction, 13:60-1
 Members of Parliament, role, 11:22; 12:60-1, 65; 19:19-21
 Militancy, People's Front clashes, etc., 24:25-6
 National representative/ombudsman, establishing, 1:61-3; 3:56-7; 4:16-8; 11:21-2; 19:22, 31, 34-5, 81-2
 Referendum determining, 7:7-10
See also Charter of Rights; Human rights; Manitoba 23; Women

Mirhady, Dr. Katharine (President, Immigrant Services Society of British Columbia)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:41-50

Mitchel, Mrs. Deanna (Queen Mary Community School)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:137

Mitges, Mr. Gus (PC—Grey-Simcoe)

Advertising, 4:22; 16:78
 Anti-semitism, 1:54-5; 5:31
 Association of Canadian Television and Radio Artists, 16:78
 Black community, 3:39; 13:98
 British Columbia, 25:38; 26:23
 British Columbia Association of Social Workers, 25:84
 Broadcasting, 2:52-4; 12:37-8
 Canadian Broadcasting Corporation, 9:9-10, 23
 Canadian Consultative Council on Multiculturalism, 14:48; 19:18
 Canadian Radio-television and Telecommunications Commission, 9:39
 Chinese Interpreter and Information Services, 17:15-6
 Churches and religious organizations, 16:13-4; 24:27; 25:64-5
 Citizenship, 12:52-3
 Committee on Community Race and Ethnic Relations, City of North York, 15:34-5
 Communications, 20:89
 Council of Muslim Communities of Canada, 24:128
 Council of Yukon Indians, 22:26-7
 Crime, 24:67
 Dene Nation, 21:61
 Economic recovery, 18:16
 Edmonton Immigrant Services Association, 23:19
 Edmonton Police Department, 23:38
 Education, 3:73; 5:31-3; 7:18-9; 20:49; 25:45, 74, 125
 Elections, 16:64
 Employment, 5:75-6; 7:20; 10:56-7; 18:14; 19:38, 72; 23:29-30; 24:26-7
 Ethnikos Management Consultants of Canada, 8:12
 Government, 14:28-9
 Government departments, 3:24-5
 Haitian community, 13:31
 Hate propaganda, 24:15, 67; 27:21-2
 Health services, 2:52; 7:6, 19-20
 Housing, 5:76
 Human rights, 13:98; 27:32
 Human rights commissions, 13:97
 Immigrants, 9:38-9; 19:26
 Immigration, 12:10; 26:24

Mitges, Mr. Gus—Cont.

Immigration Act, 19:25
 Indo-Canadians, 25:113; 26:11
 Inuit, 21:48
 Israeli-Arab relations, 3:25
 Labour unions, 19:73
 Language training, 2:51-2
 Libraries, 25:103
 Manitoba, 1:56-7
 Mayor's Committee on Community and Race Relations, 16:101
 Media, 12:10; 16:23; 20:50; 23:66; 24:68
 Minorities, 3:26; 26:32
 MOSAIC, 26:32
 Multicultural Association of the Northwest Territories, 21:65
 Multicultural Council of Saskatchewan, 20:89
 Multiculturalism Directorate, 10:14; 20:19
 Multiculturalism policy, 10:43-7; 12:53-4; 17:15
 Native Counselling Services of Alberta, 23:44-5
 Native people, 12:95-6; 14:17-8; 21:60-1
 Newspapers, 13:22; 14:29; 19:39; 20:20; 23:65; 24:14-5
 Northwest Territories, 21:14, 27
 Orientation and Adjustment Services for Immigrants Society, 25:25
 Pakistani community, 10:13
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 1:18-20, 54-7; 2:51-5; 3:24-7, 39, 44, 72-4; 4:22-4; 5:30-3, 75-6; 7:18-20; 8:12; 9:9-10, 23, 38-9; 10:13-4, 42-4, 56-8, 68; 12:10, 37-8, 52-4, 66, 95-6; 13:22-3, 31, 97-8; 14:17-8, 28-9, 48, 87, 127; 15:34-6; 16:13-4, 36-7, 64-5, 78-80, 101-2, 113; 17:15-6; 18:14-7, 25; 19:18, 25-6, 38-9, 72-3; 20:19-20, 49-50, 89-90; 21:14, 27-8, 48-9, 60-1, 65-6; 22:10-1, 26-7; 23:18-9, 29-30, 38, 44-5, 65-6; 24:14-5, 26-8, 67-70, 90-1, 128; 25:14-6, 25, 38, 45-6, 63-4, 74-5, 84, 92-4, 103-5, 112-4, 124-6, 135-7; 26:11, 22-5, 32-3; 27:21-2, 32
 Point of order
 Documents, 3:39
 Exhibits, M., 24:16
 Police, 16:101-2; 25:63
 Public Service, 10:57-8
 Publications, 2:33-5
 Queen Mary Community School, 25:135-6
 Racism, 3:72-3; 5:32; 19:18; 20:89; 23:18; 24:69; 25:74, 103; 26:22
 School boards, 18:25; 25:45
 Sikhs, 24:90-1
 Students, 7:19; 14:127
 Television, 16:36
 Trail and District Multicultural Immigrant Information and Referral Centre, 25:15
 Unemployment, 22:10-1
 University of Toronto, 14:57
 Vancouver, 25:38
 Vancouver Police Department, 25:63
 Vancouver School Board, 25:124-5
 Vietnamese, 2:52
 Visible minorities, 12:66
 Welfare, 25:14
 Youth, 16:65

Mock, Mrs. Karen R. (Inter Cultural Associates)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 17:19-21, 24-6, 30

Moncton, N.B., *see* Political parties

Montani, Ms. Adrienne (Surrey Delta Immigrant Services Society)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:41-7, 50-1

Montreal

Black population, 13:93-5

Montreal—Cont.

- Police force, visible minorities representaiton, 13:79, 87
- See also* Anti-semitism; Association des médecins haïtiens à l'étranger; Canadian Broadcasting Corporation—Programming; Committee—Travel; Haitian community; International YMCA of Montreal

Morgan, Dr. Donald (Member, City of Ottawa's Committee on Visible Minorities)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 10:37-8

Morgentaler, Dr. Henry, cartoon, *LaLiberté*, 19:16-7**Morris, Mr. Hugh** (Ontario Multicultural Association)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:20-1, 27-30

MOSAIC

- Funding, 26:31-3
- Translation services, ethnic sensitization, 26:26-33, 38
- See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Mosaic Multicultural Council

- Role, activities, 20:17-27
- Visible minorities representation, 20:27-8
- See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Mosemann, Mrs. Vandra (Inter Cultural Associates)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 17:17-9, 26-30

Mosley, Mr. R.G. (Acting General Counsel, Policy Planning and Criminal Law Amendments Section, Justice Department)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 27:15, 29-30

Moss, Ms. Penny (Toronto Board of Education)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 18:33-5, 42-7

Mountjoy, Mr. Terry (Multicultural Council of Saskatchewan)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:84-5, 88-92

Muinuddin, Mr. Muin (Islam-West Associates)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:6-14

Mukherjee, Mr. Alok (India Immigrant Aid Services)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:105-14

Multicultural Association of Fredericton Inc.

- Role, funding, 12:57-8, 63-4
- See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Multicultural Association of Nova Scotia

- Communications network, 12:35
- Role, programs, funding, 12:31-5
- See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Multicultural Association of the Northwest Territories

- Role, 21:62-5
- See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Multicultural Council of Saskatchewan

- Ethnocultural histories, compiling, 20:86-7
- Role, funding, 20:86-9
- See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York

- Funding, 14:123
- Results, 14:123-6

Multicultural Leadership Program, Board of Education...—Cont.

- Role, 13:76; 14:118-23; 23:54
- See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Multicultural leadership programs, *see* Education; Toronto Board of Education**Multiculturalism**

- Advisory council, youth appointments, 13:67-8
- Defining, 14:35
- Fleming, Hon. James, *Readers Digest* article, 12:43, 46
- Institute, establishing, 8:13-4; 14:43-4
- Multireligions, relationship, 7:5-6, 10, 15
- Official languages policy, effect, 14:45, 49
- Public perception, improving, 12:18-9, 22-3
- Regional diversity, 12:19
- Regional institutes, establishing, 19:51-3
- Würzburg, West Germany conference, 14:42
- See also* Advertising—Government; Alberta Association for Multicultural Education; British Columbia; Canadian Consultative Council on Multiculturalism; Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education; Canadian Council of Christians and Jews; Canadian Multicultural Council; Canadian Teachers' Federation; Central Vancouver Island Multicultural Society; Children—Ottawa; Education—Ottawa; Federal Cultural Policy Review Committee; Fraternité Multiculturelle de Québec Inc.; Mosaic Multicultural Council; Ontario Advisory Council on Multiculturalism and Citizenship; Ontario Multicultural Association; Prince Edward Island; Public Service; Toronto; Vancouver Multicultural Society; YMCA

Multiculturalism Advisory Council, role, 1:48, 63; 2:36, 42**Multiculturalism Directorate**

- Advertising campaign, 15:17
- Budget, increasing, 13:106; 15:16; 16:11; 21:35
- Ethnic histories, compiling, 17:6-7
- Mandate, expanding, 3:37-41, 49-50; 4:24; 5:22; 10:61; 14:103; 20:19
- Ministerial change, 13:92-3, 100
- Ministry status, elevating, 3:49-52, 56-9, 63, 81-2; 6:24; 8:6, 9-10, 13; 9:36, 40; 10:14, 60-1; 11:26-9; 12:13-4, 27; 13:51; 14:42, 47; 17:40-1; 20:46, 84; 21:35-8; 23:8-10; 24:48; 25:89, 101-2; 26:20-2
- Paproski, Hon. Steven, former Minister, references, 9:26
- Patronage, allegations, 13:105-6; 26:21
- Publications on minorities, 3:7, 20-2
- Role, 12:61
- Visible minorities, focusing on, 1:32-3
- See also* Nova Scotia Teachers' Union

Multiculturalism policy

- Continuity, guaranteeing, 12:41-3
- Cross Cultural Communication Centre, input, 14:59-60
- Cultural aspects, focus, 14:104
- Development, funding, long-term measures, 3:44-7, 57; 8:6; 14:42
- Enforcing, 10:19-20
- Evolution, 17:33; 23:61
- Expenditures, increasing, 3:34-5, 49, 46-9; 4:24; 5:22-3; 8:5, 9-10; 11:28
- Global effects, 4:8, 14
- Holiday, creating, 23:63
- 'Hyphenated-Canadians', perpetuating, 10:43-7; 12:53-4, 85; 13:69; 17:5-6, 15; 21:33, 39
- Inadequacy, 26:35
- King, Hon. MacKenzie 1947 quote, 10:9
- Legislation, enacting, 8:8-9; 10:60-1; 12:24; 14:42
- Mainstream society, incorporating, 14:67, 72-3, 76, 104; 16:54, 85; 17:4-5; 23:8-10, 18, 27, 59; 24:70; 25:101; 26:6, 10, 34

Multiculturalism policy—Cont.

Minorities cultural institutions, supporting, 3:33, 39, 42; 14:69-70, 73, 77; 15:11, 30; 16:9, 89; 19:33

Minorities, input, 12:39-40, 60; 23:73, 78-9

Multilingualism, resulting, 14:45-6

Multiracialism, relationship, 10:43-4; 14:109-10

Municipalities, role, 14:61-2

'New Canada' vision, 14:108-9; 19:24; 26:10

Objectives, 14:66-8, 72; 17:40-1; 20:21-3

Quebec nationalism, conflict, 13:50-2, 56

Regional desks model, 3:47-8, 56-7

Revising, commitment increasing, 3:35-7; 8:5-6; 12:24, 58; 14:42

Trudeau statement, 1971, 3:34; 8:5; 12:24; 21:34-5

See also Australia; Canadian Broadcasting Corporation; Canadian Consultative Committee on Multiculturalism; Canadian School Trustees Association; Education; Finland; Lawyers; Metropolitan Separate School Board; Nova Scotia Teachers' Union; Ontario Ministry of Education; Political parties; Public Service Alliance; United States; Universities and colleges

Municipalities

Race relations advisory committees, network establishing, 10:31-4, 41-2, 45-6; 15:30; 16:98-9

Race relations role, funding, 15:27-9; 16:97-8

See also Multiculturalism policy; Recession

Munnalal, Ms. Sheila (Executive Director, Orientation Adjustment Services for Immigrants Society)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:21-7

Murta, Mr. Jack (PC—Lisgar)

Banks and banking, 10:26

Canadian Broadcasting Corporation, 9:12-4, 17-8

Pakistani community, 10:26

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 9:10-4, 31; 10:21, 26

Muslim community

Education, 24:129

Women, media distortion, 23:84-91

See also Canadian Council of Muslim Women; Council of Muslim Communities of Canada

Muszynski, Mr. Leon (Social Planning Council of Metropolitan Toronto)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 18:9-14

NADA, see National alcohol and drug addiction program**NEED, see** New Employment Expansion and Development Program**Naik, Mr. Hasu** (Saskatchewan Coalition Against Racism)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:71-3

Nanaimo, B.C., see Royal Canadian Mounted Police**Naskapis Band Council, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted**Naskapis Indians**

Government, education, housing, employment, etc., 13:39-41, 44, 47

James Bay and Northeastern Quebec Agreement, 13:36-41, 44

Schefferville history, 13:37, 41

National alcohol and drug addiction program, (NADA), see Indians—Yukon Territories**National Association of Canadians with Origins in India**

Canadian Jewish Congress assistance, 5:39

Role, funding, 11:6-7, 10

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

National Association of Japanese Canadians, see

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

National Black Coalition

Developmental restrictions, 3:40-2

Funding, requirements, 3:45-7

See also Constitution; Organizations/individuals appearing and briefs submitted; West Indian Canadian Association

National Capital Alliance on Race Relations

Funding, 3:65-6, 72

Role, 3:61-2, 70

You can't call us that publication, 3:71-2

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

National Congress of Black Women

Membership, 13:92-4

South Africa, apartheid sensitization, 13:92-3

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

National Federation of Pakistani Canadians

Role, 10:12, 15

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Native Communications Society, Dene Nation, 21:59-60**Native Council of Nova Scotia**

Role, 12:92-3

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Native Counselling Services of Alberta

Legal counsel role, 23:40-1, 44-8

Sensitization workshops, 23:46-7

Staff, 23:42-5

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Native Court Workers Program

Role, 20:111-4; 27:13-5

See also Saskatchewan Native Court Workers Program

Native Economic Conditions in Regina and Saskatoon, see Native people**Native Indian Cultural Survival School, 25:127-8****Native Law Students Program, 19:46; 27:14-5****Native Metals Industry**

Economic difficulties, 20:54-5

Native employment, training, profit-sharing, 20:51-2, 55, 60-3

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Native people

Aboriginal rights, 12:93-4; 20:64, 67; 21:32

Contributions to society, 2:14-5, 22-3

Courts, treatment, 20:102-7

Defining, 2:28-9

Detribalization policy, 20:127-8

Disorientation, 21:55-6

Economic development, 20:53, 57-8

Education, curricula development, 20:49, 70, 129; 26:19

Education, textbooks, translating into native languages, 12:72; 26:19

Employment

Affirmative action, 2:22; 13:41-5; 14:9; 19:71; 20:33; 22:8-9; 23:25, 42-3

Discrimination, 20:53

Outreach program, 2:28-9; 12:92, 95-6

Training, 20:36, 53, 60-2; 21:55; 22:5, 10-1, 15-8, 29-30

Federal core funding initiatives, 19:40-4

Federal/provincial jurisdiction, 20:68

First nation status, determination, 2:6-7, 16; 6:6, 23; 20:125, 128-31

Friendship centres, 20:109-14

Native people—Cont.

- Heritage language training, 21:55; 22:7-8, 16-7
- Historical misconceptions, 2:13-5; 20:30, 65-7
- Housing, Canada Mortgage and Housing program, 12:92-7
- Institutionalized racism against, 2:6-11, 14-6; 14:53-4; 20:30, 40, 126; 23:71
- Insurance policies, 20:15-6
- Land claims, racism result, 22:5, 12-3
- Land claims, rationale, 22:21-2
- Language training, 12:72-3
- Legal rights and services, provision, 14:12, 16-7; 20:107; 23:41
- Lobby groups, 22:27-8
- Media representation in, 2:17; 21:56-61
- Member of Parliament, role, 14:17-8
- Native Economic Conditions in Regina and Saskatoon*, study, 20:52-3, 56, 60, 104
- Oral tradition, 21:58-9
- Rights, constitutional recognition, 2:6; 5:39
- Rural/urban population, 10:65-6
- Saskatchewan, economic conditions, 19:69
- Self-government
 - First Nations of Saskatchewan role, 20:131-2
 - Right to, 2:7, 13, 16-8, 24-8; 20:42, 68-70, 125-32
 - See also* Indians; Northwest Territories—Nunavut
- Social services, contracting, 21:58-9; 23:41-2, 47-8
- Stratification, 20:30-3
- Tokenism, 20:126
- Traditional vs change-oriented, adaptability, 20:33-8, 61-2, 70
- Tribal court system, 27:19-20, 29
- Urbanization, assistance, 20:52; 26:19-20
- See also* Alberta; Broadcasting; Canadian Broadcasting Corporation; Canadian Forces; Canadian National Institute for the Blind; Dominion Bridge Power Line; Economic development; Education—History; Fitness and amateur sport; Indian and Northern Affairs Department; Indians; Interprovincial Association of Native Employment; Inuit; Northwest Territories; Penitentiaries; Public Service; Regina; Royal Canadian Mounted Police; Saskatoon Native Survival School; Yukon Territories

Negro Community Centre, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Neighbourhood Action Project, *see* Vancouver

Netherlands, immigrant settlement program, 16:59-60

New Brunswick, *see* Education—Ethnic stereotyping; Hate propaganda

New Brunswick Human Rights Commission

Role, 12:79-83, 87

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

New Employment Expansion and Development (NEED) Program, *see* Employment

Newspapers

- Ethnic press, 7:44; 8:15-6; 9:34-5; 13:24, 105; 14:29; 19:39; 20:20; 23:14, 65-6; 24:14-5
- Ethnic sensitization, 7:46; 16:20-1; 21:34
- Halifax Chronicle-Herald*, credibility, 3:16-7
- Monopolies, concentration, 7:32
- Negativity, racial reporting, marketability, 7:35-6, 45-6; 13:104; 16:19-21
- Ombudsmen, *Toronto Star*, 7:40-2
- Publishers, role, 7:32
- The Gazette*, ethnic supplement, 13:22
- The Vancouver Province*, *How a Very Black Person Can Be White*, 25:67-8
- Toronto Star*, ethnic reporter, 15:18

Newspapers—Cont.

- Toronto Sun*, racist allegations, 15:18, 34; 16:9, 29-30
- See also* Crime; *Daily Gleaner of Fredericton*; *La Liberté*;
- Sikhs—Media

Ng, Mr. Ching-Wo (Chinese Graduates Association of Alberta)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 23:23-30

Ng, Ms. Winnie (Chinese Canadian National Council)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:109-15

Nguyen, Dr. B.H. (Secretary General, Canadian Federation of Vietnamese Associations)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 2:30-54, 57-65, 68

Nguyen, Dr. S.D. (Counsellor, Canadian Federation of Vietnamese Associations)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 2:37-41, 45-8, 54-5, 64-8

Nichols, Mr. W. (Negro Community Centre)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:107

Niemi, Mr. Fo (Centre For Research Action on Race Relations)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:49, 63-73

Nkolo, Mr. Jean Victor (President, Association des Journalistes Ethniques du Québec)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:16-24

Non-government organizations (NGOs), federal support, 13:79, 82-3

North York, Ont., *see* Committee on Community, Race and Ethnic Relations, City of North York

Northern Careers Program, *see* Indians

Northern Women's Coalition

Role, representation, 21:16-9, 23

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Northwest Heritage Centre, 21:57

Northwest Territories

- Affirmative action, 21:35-8
- Daycare centres, native languages education, etc., 21:18-20
- Education, native people, 21:13, 50, 56, 60
- Ethnic population, 21:62-6
- Government, native employees, 21:50, 57
- Native businesses, Inuvialuit Development Corporation, 21:42-3
- Native cultural makeup, 21:24-6
- Nunavut division, Inuit self-government, 21:5-15
- Oil projects, native employment, training, 21:38, 51-3, 57-8
- Theatre, 21:27
- Travel, difficulties, 21:44-6
- Yellowknife Daycare Centre, racial mixture, 21:17, 20-2
- See also* Métis Association of the Northwest Territories; Multicultural Association of the Northwest Territories

Northwest Territories Arts and Crafts Council

Role, 21:24, 27-9

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Northwest Territories Council for Disabled Persons

Role, volunteers, 21:44, 47

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Nova Scotia

- Black community, political power, lack, 12:19, 25
- Black Centre for Black Culture, opening, 4:12-3
- See also* Committee—Travel, Halifax

Nova Scotia—Cont.

Education department, ethnic services role, methods, 12:7-9, 12-3
 Ethnic groups, publications, etc., 12:32, 37
 LEAP employment program, 7:20; 14:101
 Public Service, affirmative action, 13:78, 90-1
Race Relations, Strategies, Nova Scotia Region, 1983-1984, 12:31-2
 Racism, 12:20, 31, 44-5
See also Citizenship; Multicultural Association of Nova Scotia; Native Council of Nova Scotia; Newspapers; Police—Ethnic relations

Nova Scotia Education Department, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Nova Scotia Human Rights Commission, *see* Education—Textbooks

Nova Scotia Teachers' Union

Executive, visible minorities representation, 12:25
 Multiculturalism Directorate funding, 12:26-7
 Multiculturalism policy, programs, 12:21-30
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Nunavut, *see* Northwest Territories

OASIS, *see* Orientation Adjustment Services for Immigrants Society

Obstacles, report, *see* Disabled and Handicapped (Special) Committee

Official languages policy

Franco-culture, effect, 3:58-9
See also Arab community; Employment; Multiculturalism; Quebec

Oil, *see* Northwest Territories

Ombudsman, *see* Employment—Discrimination; Immigration;

Minority rights—National; Newspapers; Public Service Commission; Racism

Ontario

Francophone rights, 17:33
See also Employment—Discrimination; Race relations; School boards

Ontario Advisory Council on Multiculturalism and Citizenship, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Ontario Federation of Labour, *see* Cross-Cultural Communications Centre

Ontario Human Rights Commission

Complaints, process, 16:62-4
 Race relations branch/policy, 15:17; 16:52, 55, 61; 20:41-2
 Visible minorities, participation in media, civil service, task forces, 16:56, 64
See also Advertising; Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Ontario Hydro, management, visible minorities under-representation, 14:107

Ontario Institute for Studies in Education, *see*

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Ontario Ministry of Education, multiculturalism policy, 14:23-4, 43-4, 47-8

Ontario Multicultural Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Open House Canada, student exchange program, success, 7:27-8; 18:28

Order of reference, 1:3

See also Committee

Organization for Caribbean-Canadian Initiatives

Role, funding, 14:75-6
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Organization of Parents of Black Children, role, 17:34-6, 40

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Ad Hoc Committee on Media and Race Relations, 16:15-23, 26-32, 37
 Akali Singh Sikh Society, 24:75-84
 Alberta Association for Multicultural Education, 23:49-60
 Alternatives to Racism, 25:85-94
 Assembly of First Nations, 2:5-29
 Association des Journalistes Ethniques du Québec, 13:16-24
 Association des médecins haïtiens à l'étranger, 13:25-34
 B.C. Organization to Fight Racism, 24:16-29
 British Columbia Civil Liberties Association, 25:28-40
 CKFM, 16:23-38
 Canadian Arab Federation, 3:5-31
 Canadian Association of Advertisers, 16:67-74
 Canadian Black Performers Association, 16:74-86
 Canadian Broadcasting Corporation, 9:4-25
 Canadian Civil Liberties Association, 14:6-18
 Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education, 14:41-52
 Canadian Council of Christians and Jews, 7:5-30
 Canadian Council of Muslim Women, 23:83-92
 Canadian Federation of Vietnamese Associations, 2:30-68
 Canadian Japanese Citizen Association, 15:16-26
 Canadian Jewish Congress, 5:5-40
 Canadian Jewish Congress, Pacific Region, 24:110-5
 Canadian Multicultural Council, 26:12-25
 Canadian School Trustees Association, 18:16-27
 Canadian Teachers' Federation, 6:4-31
 Central Vancouver Island Multicultural Society, 25:94-105
 Centre for Research Action on Race Relations, 13:59-73
 Chinese Benevolent Association, 24:116-25
 Chinese Canadian National Council, 14:102-15
 Chinese Graduates Association of Alberta, 23:19-30
 Chinese Interpreter and Information Services, 17:4-17
 City of Ottawa's Advisory Committee on Visible Minorities, 10:28-48
 Coalition of Visible Minorities, 12:39-60
 Committee for Racial Justice, 24:63-74
 Committee on Community, Race and Ethnic Relations, City of North York, 15:26-38
 Co-operators Insurance Co., 20:5-17
 Council of India Societies of Edmonton, 23:60-9
 Council of Muslim Communities of Canada, 24:125-9
 Council of National Ethnocultural Organizations, 9:26-42
 Council of Yukon Indians, 22:19-32
 Cross-Cultural Communications Centre, 14:53-66
Currents Magazine, 5:45-9, 57-65, 69-74, 78-9
 Dalhousie University, 12:68-79
 Dene Nation, 21:54-61
 Dick, Mr. Arthur, 24:33-5, 38-40
 Edmonton Immigrant Services, 23:6-19
 Edmonton Police Department, 23:30-40
 Ethnikos Management Consultants of Canada, 8:4-18
 Farm Workers' Legal Services, 24:95-110
 Federation of Saskatchewan Indian Nations, 20:124-33
 Federation of Sikh Societies of Canada, 1:15-38
 Fraternité Multiculturelle de Québec Inc., 13:111-6

Organizations/individuals appearing and briefs...—Cont.

Guru Nanak Sikh Temple Society, 24:50-63
 Hull, Mr. Jeremy, 19:67-75
 Human Services of Scarborough, 18:27-32
 Hutterite Community of Manitoba, 19:94-110
 Immigrant Services Society of British Columbia, 24:41-50
 Immigrant Settlement Board, 26:34-40
 India Immigrant Aid Services, 16:105-14
 Inter Cultural Associates, 17:17-30
 Intercultural Association of Greater Victoria, 25:106-14
 International Briefing Associates, 25:52-66
 International YMCA of Montreal, 13:74-91
 Interprovincial Association on Native Employment, 20:28-39
 Islam-West Associates, 16:6-14
 Jamaican Canadian Association, 15:5-15
 Japanese Business and Professional Association, 15:16-26
 Joe, Ms. Margaret, 22:4-18
 Justice Department, 27:7-34
 Khalsa Diwan Society, 24:84-95
 Lal, Mr. Stien, 21:31-43
 Lam, Mrs. Leatrice, 19:59-67
 League for Human Rights, 1:39-66
 Library of Parliament, 1:50-1; 3:29; 5:68
 Ludwig, Mr. Israel A., 19:5-19
 Maison D'Haïti, 13:5-15
 Manitoba Bar Association, 19:19-30
 Manitoba Department of Highways, 19:87-94
 Manitoba Human Rights Commission, 19:75-87
 Mason, Mr. Tom, 24:29-38, 41
 Mayor's Committee on Community and Race Relations, 16:95-105
 McMurtry, Hon. Roy, 16:39-52
 Métis Association of the Northwest Territories, 21:49-54
 Metropolitan Separate School Board, 14:31-41
 MOSAIC, 26:26-34
 Mosaic Multicultural Council, 20:17-28
 Multicultural Association of Fredericton Inc., 12:57-67
 Multicultural Association of Nova Scotia, 12:31-8
 Multicultural Association of the Northwest Territories, 21:62-6
 Multicultural Council of Saskatchewan, 20:84-92
 Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York, 14:115-27
 Naskapi Band Council, 13:35-49
 National Association of Canadians with Origins in India, 11:6-31
 National Association of Japanese Canadians, 15:16-26
 National Black Coalition, 3:32-60
 National Capital Alliance on Race Relations, 3:61-84
 National Congress of Black Women, 13:92-8, 107
 National Federation of Pakistani Canadians, 10:5-27
 Native Council of Nova Scotia, 12:91-8
 Native Counselling Services of Alberta, 23:40-9
 Native Metals Industry, 20:51-63
 Negro Community Centre, 13:99-111
 New Brunswick Human Rights Commission, 12:79-91
 Northern Women's Coalition, 21:16-24
 Northwest Territories Arts and Crafts Council, 21:24-30
 Northwest Territories Council for Disabled Persons, 21:43-9
 Nova Scotia Department of Education, 12:5-17
 Nova Scotia Teachers' Union, 12:17-31
 Ontario Advisory Council on Multiculturalism and Citizenship, 14:39
 Ontario Human Rights Commission, 16:53-66
 Ontario Institute for Studies in Education, 16:5-6
 Ontario Multicultural Association, 14:19-31
 Organization for Caribbean-Canadian Initiatives, 14:66-77
 Orientation and Adjustment Services for Immigrants Society, 25:17-28
 Public Service Alliance of Canada, 10:48-73

Organizations/individuals appearing and briefs...—Cont.

Queen Mary Community School, 25:129-40
 Regina Civil Liberties Association, 20:102-8
 Reitz, Professor J.G., 16:86-94
 Saskatchewan Association of Friendship Centres, 20:109-17
 Saskatchewan Association of Human Rights, 20:39-51
 Saskatchewan Coalition Against Racism, 20:64-73
 Saskatchewan Human Rights Commission, 20:118-24
 Saskatchewan Power Corporation, 20:92-101
 Saskatchewan Telecommunications, 20:73-83
 Shead, Mr. Bill, 19:40-7
 Siddiqui, Mr. Haroon, 7:30-47
 Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 18:4-16
 South Asian Origins Liaison Committee, 17:31-44
 South Vancouver Neighbourhood House, 26:4-11
 Special Council Committee on Race Relations, 24:5-16
 Surrey Delta Immigrant Services Society, 25:41-51
 Thompson, Professor Melbourne, 14:91-102
 Tologanak, Hon. Kane, 21:5-16
 Toronto Board of Education, 18:33-47
 Trail and District Multicultural Immigrant Information and Referral Centre, 25:5-17
 United Council of Philippino Associations Canadians, 19:31-9
 University of Lethbridge, 23:70-83
 University of Manitoba, 19:47-59
 University of Sherbrooke, 13:49-59
 University of Toronto, Transition Year Program, 14:78-91
 Urban Alliance on Race Relations, 5:42-5, 49-56, 60-81
 Vancouver Multicultural Society, 25:94-105
 Vancouver School Board Trustees, 25:115-28
 West-Indian Canadian Association, Kingston, 4:4-27

Orientation and Adjustment Services for Immigrants Society

Alcoholism program, 25:21
 Budget, funding, 25:22-3
 Role, race relations, fostering, 25:7-20, 24-7
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted;
 South Vancouver Neighbourhood House

Osborne, Mrs. Fleurette (Saskatchewan Coalition Against Racism)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:72-3

Otitis media, *see* Inuit

Ottawa, *see* Children; City of Ottawa's Advisory Committee on Visible Minorities; Employment—Affirmative action; Housing; Police; School boards; University of Ottawa; Women

Ouellet, Mr. Fernand (Professor, University of Sherbrooke)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:49-59

Outreach programs, 19:9
See also Native people—Employment

Our Land 1534-1984, national celebration, postage stamp commemoration, 2:11, 14

Pagtakhan, Dr. Rey (United Council of Philippino Associations Canadians)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:31-9

Pakistani community
 Businessmen, discrimination, 10:13-4
 Population profile, 10:6
 Racism, occurrence, 10:26
See also National Federation of Pakistani Canadians

Palestine, *see* United Nations

Paluaja, Mr. Roy (Human Services of Scarborough)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 18:30-2

Paproski, Hon. Steven (PC—Edmonton North)

Advertising, 7:43; 16:71-2; 24:66
 Alberta, 2:22-3
 Alakli Lake Reserve, 24:36
 Anti-semitism, 5:19-21; 6:19; 7:43; 12:27; 19:10
 Arab community, 3:21
 Arts and crafts, 21:29
 Black community, 3:43
 British Columbia, 24:113-5; 25:38, 94
 British Columbia Association of Social Workers, 25:80-1
 Business, 24:61
 Canadian Arab Federation, 3:14
 Canadian Association of Advertisers, 16:72
 Canadian Broadcasting Corporation, 3:53; 9:6-8, 22-3; 24:68-9; 25:71
 Canadian Consultative Committee on Multiculturalism, 12:36-7
 Canadian Multiculturalism Council, 26:20-2
 Canadian Security Intelligence Service, 12:46-8; 20:108
 Canadian Teachers' Federation, 6:15
 Census, 5:61
 Central Vancouver Island Multicultural Society, 25:71
 City of Ottawa Advisory Committee on Visible Minorities, 10:36
 Committee, 3:14; 13:65; 19:40
 Contracts, 14:13
 Co-operators Insurance Co., 20:15
 Council of Yukon Indians, 22:25
 Crime, 2:65
 Cross Cultural Communication Centre, 14:62-3
 Culture and arts, 3:52-3; 9:22
 Dalhousie University, 14:88
 Edmonton Immigrant Services Association, 23:9-10, 14
 Edmonton Police Department, 23:33-5, 39; 24:125
 Education, 4:10-1; 5:21; 10:22; 12:27, 88-9; 14:34; 19:51, 55-6; 25:77, 89-90, 123
 Employment, 2:36; 3:68, 74; 16:91; 17:8-10; 19:68; 24:65, 77-8
 Fisheries and Oceans Department, 25:64
 Fitness and amateur sport, 12:97-8; 22:14
 Francophones, 6:13-4
 Hate propaganda, 12:88; 19:11; 27:16, 30-1
 Housing, 3:67
 Human rights commissions, 24:77
 Hutterites, 19:97, 103-5, 108
 Immigrant Services Society of British Columbia, 24:46
 Immigrant settlement, 2:36, 42
 Immigrants, 19:28
 Immigration, 10:22; 12:89-90
 Indian and Northern Affairs Department, 20:36, 60-1
 Indians, 22:14, 18
 Indo-Canadians, 11:15, 20-1
 Inter-Cultural Association of Greater Victoria, 25:114
 Inuit, 21:15
 Japanese-Canadians, 15:25-6
 Justice Department, 27:16-7
 Ku Klux Klan, 20:46-7
 Language training, 25:76
 Lawyers, 10:21
 Manitoba Department of Highways, 19:93
 Manitoba Human Rights Commission, 19:84
 Media, 12:37; 24:68, 127
 Minorities, 2:36-7; 3:14; 17:6
 Minority rights, 7:9; 11:21-2
 Montreal, 13:87
 MOSAIC, 26:33
 Mosaic Regina Multicultural Council, 20:27-8
 Multiculturalism, 12:46
 Multiculturalism Advisory Council, 2:36, 42

Paproski, Hon. Steven—Cont.

Multiculturalism Directorate, 3:49-52; 8:10; 9:36; 11:26-8; 14:47; 20:46; 21:37; 23:10; 24:48; 25:89, 101-2; 26:20-2
 Multiculturalism policy, 17:5-6
 National Association of Canadians with Origins in India, 11:7
 Native Court Workers program, 27:14
 Native Law Students Program, 27:14-5
 Native Metals Industry, 20:60
 Native people, 2:22-3; 19:69; 20:16, 37, 60, 114; 22:15-6
 Newspapers, 7:44; 8:15-6; 9:34-5; 13:24; 23:14
 Northwest Territories, 21:15, 37-8, 51-3, 60
 Nova Scotia, 12:37
 Nova Scotia Teachers' Union, 12:26-7
 Ontario, 14:47
 Ontario Human Rights Commission, 16:52
 Ontario Hydro, 14:107
 Organization meeting, 1:11-4
 Orientation and Adjustment Services for Immigrants Society, 25:27
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 2:11, 15, 22-4, 35-8, 41-2, 46, 49-55, 61, 65-6; 3:13-6, 20-1, 30, 43, 47-54, 66-8, 71, 74, 78, 82-3; 4:9-11, 25; 5:9-11, 19-21, 25-9, 40-1, 61-4, 69; 6:13-5, 19-21; 7:8-9, 23, 36, 43-5; 8:6-7, 10-1, 15-6; 9:6-8, 22-3, 25, 34-7; 10:21-4, 36-7, 52-4, 59-62, 67-8; 11:7, 11-7, 20-4, 26-31; 12:16-7, 26-8, 36-7, 46-7, 77-8, 88-90, 97-8; 13:15, 23-4, 38, 67, 87-91, 108, 114; 14:13-5, 34, 62-4, 88, 92, 99, 107; 15:6, 19, 25-6; 16:51-2, 57-9, 71-2, 78-80, 91-2, 102-3; 17:4-6; 18:8-10; 19:10-2, 28-9, 35-6, 39-40, 45-6, 51, 55-9, 68-9, 84, 92-3; 97, 100-5, 108-9; 20:15-6, 20-1, 27-8, 33, 37-9, 45-7, 50-1, 60-1, 79-80, 83, 91, 96, 100, 107-8, 113-4, 123-4, 132; 21:14-5, 22-3, 29, 37-8, 51-3, 60; 22:14-8, 25-7, 31; 23:9-10, 14-5, 33-5, 63; 24:8-10, 36-8, 46-8, 53, 60-9, 77-8, 91-3, 113-5, 124-5, 126-7; 25:16, 27, 38-40, 44-5, 49, 57-60, 64-77, 80-5, 89-91, 94-5, 101-4, 121-4, 137-9; 26:11-3, 20-2, 33; 27:14-7, 30-1
 Points of order
 Agenda and procedure subcommittee, 1:12-3
 Ms., 1:9, 13; 2:62; 5:41
 Documents, 10:60; 11:11, 17; 16:80
 Election of Chairman, M., 1:11
 Exhibits, Ms., 20:132; 24:29; 25:89
 Meetings, 2:24
 Ministers, 27:15
 Questioning of witnesses, 12:77
 Witnesses, 11:11; 13:67
 M., 7:4
 Police, 3:66; 5:61-3; 7:8-9; 10:36; 12:46-7; 16:51, 102; 20:38; 25:57
 Political parties, 8:11, 15; 9:36
 Public Service, 10:54
 Public Service Alliance, 10:52-3, 59-60
 Public Service Commission, 10:67-8
 Quebec, 6:14-5
 Queen Mary Community School, 25:137-9
 Race relations, 5:20
 Racism, 3:15; 14:34; 19:12; 20:20-1, 45; 21:22-3
 References, *see* Committee; Multiculturalism Directorate
 Regina, 20:107-8
 Royal Canadian Mounted Police, 13:15; 22:14; 25:70
 Saskatchewan Association on Human Rights, 20:45
 Saskatchewan Native Court Workers Program, 20:113
 Saskatchewan Power Corporation, 20:96, 100
 Saskatchewan Telecommunications, 20:79-80
 Schools, 14:34
 Senate, 9:34
 Sikhs, 24:62, 91-2
 South Vancouver Neighbourhood House, 26:11
 Sports, 2:24
 Surrey Delta Immigrant Services Society, 25:44-5
 Television, 7:44-5

Paproski, Hon. Steven—Cont.

Thompson, Mr., references, 14:92
 Ukrainians, 2:23; 3:79; 5:25
 United States, 5:63
 Universities and colleges, 3:82-3; 4:9-10; 11:22-4; 16:58-9; 24:66
 University of Toronto, 14:88
 Vancouver, 24:46-7; 26:33
 Vancouver Multicultural Society, 25:103
 Vancouver Police Department, 24:8-9, 78, 124-6; 25:57-60
 Vancouver School Board, 25:102, 121
 Vietnamese, 2:36, 42, 46
 Williams Lake, 24:37
 YMCA, 13:87-8

Parekh, Mr. Navin (First Vice President, Council of National Ethnocultural Organizations; Director, Collective Bargaining Branch, Public Service Alliance of Canada)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 9:27-33, 36-41; 10:50-2, 57-8, 61-2, 69, 72

Paris, Dr. Charles (Committee for Racial Justice; President, Orientation Adjustment Services for Immigrants Society)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:67-74; 25:17-23, 26-8

Parliament, *see* House of Commons; India

Parliamentary Guide, Table of Precedence, religious rankings, omissions, 8:6-7

Parole, *see* Saskatchewan Native Court Workers Program

PARTICIPAction, advertisements, success, 4:21-2, 25; 5:68-9

Passports, *see* King, the late Dr. Martin Luther

Patronage, *see* Multiculturalism Directorate

Pénitentiaries, native people, disproportionate ratio, 2:19-20, 27; 5:71; 7:7, 18; 20:104-7; 23:44, 47

People's Front, *see* Minority rights—Militancy

Perigny, Ms. Jacquie (Administrator, Personnel Services (Affirmative Action), Saskatchewan Telecommunications)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:73-83

Perseu, Mr. Ken (Chairperson, Coalition of Visible Minorities)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 12:39-41, 48, 55-6

Peterson, Ms. Dawne (Saskatchewan Coalition Against Racism)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:64-6

Philippino community, *see* United Council of Philippino Associations Canadians

Pied-de-poule, rock band, *see* Haïtian community

Pinkus, Mr. Philip (Alternatives to Racism)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:85-94

Poe-Mutuma, Mr. Chimbo (Committee on Community, Race and Ethnic Relations, City of North York)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 15:31, 34-8

Poles, *see* Ukrainians

Police

Community policing, 5:58-9; 20:42
 Ethnic international symposium, 25:66
 Ethnic relations/training programs, 2:33; 5:58, 61-4; 7:6-9, 26-7, 29; 10:27; 11:14; 12:41; 15:10-1; 19:32; 24:116-7; 26:16-8; 27:11
 Nova Scotia, 12:46-7, 80

Police—Cont.

Ethnic relations/training programs—*Cont.*

Ontario Provincial Police, 16:51-2
 Ottawa/Vancouver project, 3:62-6; 10:29-30, 34-6, 39, 45, 48; 24:20, 112; 25:53-6, 60-4
 Height/weight restrictions, 11:14; 16:8, 50; 23:35
 Metropolitan Toronto Ethnic Squad, 1:53; 5:62-4; 7:8; 13:6, 78, 90; 16:50, 102-4; 19:8-9; 25:57; 26:17
 Minorities, recruiting, advertising through ethnic media, etc., 3:74-7; 4:8; 5:62-3; 11:14; 12:47; 13:79, 83; 16:51, 101-2; 18:7; 19:9, 32; 23:62; 24:82; 25:59, 72-3; 26:17
 Native people, relations, 2:20-1; 10:27; 20:38, 103-4, 117
 Sikh members, turban-wearing, 25:60-2, 73
 Storefront substations, 7:16
See also Edmonton Police Department; Haïtian community; Montreal; Native people—Self; Regina; Royal Canadian Mounted Police; Sikhs; United States—Chicago; Vancouver Police Department; Williams Lake

Political activism, *see* Minorities

Political parties

Candidates, minorities recruiting, 8:7-8, 11-7; 9:36-8; 10:23-6; 11:10, 15; 14:105, 112-3; 18:28-31
 Moncton PC candidate removal, discriminatory views, 10:9
 Multicultural policy, developing, 23:64

Politics

Minorities participation, 15:8-9
See also Chinese Canadian National Council

Pornography, *see* Hate propaganda

Porter, John, *see* *Vertical Mosaic*

Postage stamps, *see* *Our Land* celebration

Potts, Mr. Eric (Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:116

Poverty

Discrimination, 5:54, 62
 Ethnicity, relationship, 14:79

Prime Minister's Office, *see* Racism

Prince Edward Island, multiculturalism, 10:13, 24

Procedure and decisions of the Chair

Agenda and procedure subcommittee
 Establishing, M. (Mr. Paproski), 1:13, agreed to, 5
 Meetings, 1:12; 7:30
 Members, party representation, 1:12-3
 Reports, first, 1:7, agreed to; second, M. (Mr. Paproski), 1:9, agreed to; third, M. (Mr. Paproski), 2:62, agreed to, 4; Fourth, M. (Mr. Paproski), 5:41, agreed to, 4
 Audio presentation, 5:7-8
 Clerk, participation, 1:11
 Committee room, suitability, 16:6
 Documents
 Briefs
 Availability in both official languages, 13:60
 Distribution, 15:5; 16:80; 18:16
 Examination by Committee, 1:15; 2:59; 11:5; 14:5; 23:5-6
 Highlighting for brevity, 2:31, 59; 3:5, 61; 5:5, 42; 6:4; 8:4; 9:26; 10:5, 28, 48-9; 11:5-6; 12:17, 56, 68; 13:5, 35, 64, 98-100; 14:6, 19, 41, 53, 102; 15:5; 16:6, 14, 86, 106; 17:4, 17; 18:4; 19:30, 40, 47; 20:5, 17, 51, 118; 23:19, 40, 49; 25:67, 106
 Reception by mail, committee acknowledgement, 11:11, 15-6

Procedure and decisions of the Chair—Cont.

Documents—Cont.

Briefs—Cont.

Release to press, prior to presentation, 14:99

Submission on time, 1:39; 11:4

Tabling, 13:5

Translating from Arabic, 3:13

Distribution, 1:11; 2:5; 11:11; 12:26; 16:40; 20:83-4

Requesting, 2:45-6; 3:31, 39; 5:24; 7:15; 9:16, 41; 10:40, 52, 60; 11:5, 17; 12:48, 78-9; 13:13-5, 34, 53, 80; 14:31, 63; 17:16-7; 18:10-1; 19:18, 35, 93-4; 20:9, 17, 47, 50, 83, 133; 22:22-4; 24:40; 25:16, 62

Election of Chairman and Vice Chairman, Ms. (Mr. Paproski; Mr. Deniger), 1:11, agreed to, 5

Exhibits, 1:20-1

Filing with clerk, 19:83, 87, agreed to, 4; 25:28, agreed to, 3

M. (Mr. McCauley), 7:30, agreed to, 3

M. (Mr. Mitges), 24:16, agreed to

Ms. (Mr. Paproski), 20:132, agreed to, 4; 24:29, agreed to; 25:89, agreed to, 4

Films, presentation, 1:8, 41-3; 14:119; 16:5

In camera meetings, 1:6-11; 7:3; 15:3; 27:4-5

M. (Mr. McCauley), 1:14, agreed to, 6

Interpretation equipment, malfunctioning, 12:28

Meetings

Adjourning, division bells ringing, 2:10-1, 24-5, 29

Late commencement, 15:5

Proceedings, suspension, 1:9

Members, replacement, 1:7, agreed to

M. (Mr. Lewycky), 5:70, agreed to, 4

Ministers, appearance before Committee, 3:82

Ministers, information requesting, 27:15

Order of reference, debate beyond scope, 3:16

Press

Interviews, conducting outside Committee room, 3:32

Photo opportunity, providing, 18:47; 19:30

Rules respecting, 14:5; 18:17; 19:81; 24:21

Taping after adjournment, 16:38

Printing, minutes and evidence, M. (Mr. McCauley), 1:13, agreed to, 5

Questioning of witnesses

Directing through Chair, 14:26-7

Questions, abbreviating, 13:11

Replies, either official language, 13:45

Replies, written, 12:15-7

Second round, 2:51

Time limit, 2:67; 5, 11-2; 12:77; 13:44; 14:99

Quorum, 1:14

Meeting and printing evidence without, M. (Mr. Kelly), 1:14, agreed to, 5

Reports to House, distributing to witnesses, 13:34

Reports to House, first, 27:3

Sign language interpretation, forgoing for slide presentation, 14:115

Sound equipment, problems, 19:40-1; 21:18-9

Witnesses

Appearance before Committee

Cancellation due to illness, 12:98

Concurrently, 16:22-3

Confusion, 11:11, 15-7

Delay due to House vote, 5:42

Individual representation, 14:91-2; 16:86; 19:40; 21:54

Inviting back, 13:67

Late arrival, 13:59; 25:41, 47-8

Numbers, restriction, 5:43-4; 23:5

Scheduling change, 25:115

Time restrictions, 12:98; 13:99; 16:6; 17:32

Expenses paying, M. (Mr. Paproski), 7:4, agreed to

Procedure and decisions of the Chair—Cont.

Witnesses—Cont.

Information, requesting, 1:66; 2:26

Recognizing, 12:38

Sarcasm, 13:107-8, 116-7

Selection, 11:4-5, 16

Testimony, Chinese language, 17:42-3

Productivity, see Racism**Professional organizations**, foreign credentials, evaluating, 19:31, 36-7; 23:17**Profit-sharing, see Native Metals Industry****Progressive Conservative Party, see Political parties****Public Service**

Affirmative action, minorities, 4:8; 8:10; 10:49, 54-6; 11:14; 12:39; 13:48; 14:49-51; 16:108-9; 23:61-2; 26:15-6

Affirmative action, women, native people, disabled, Abella

Commission, etc., 5:55; 8:10; 10:57; 12:87; 13:76-9, 83-5; 17:19; 19:42

Black employment program, 10:57-8, 62-3

Citizenship regulations, 9:33; 10:55

Ethnic sensitization training, 15:17; 16:109; 17:20-1; 26:30

Francophones, representation, 5:55; 10:71; 13:78

Ethnic press, targeting, 10:68-72

Human rights commissions, monitoring, 14:10; 18:7

Multiculturalism bonus, establishing, 17:28

Religious observance calendar, Treasury Board directive, 7:5

Visible minorities, discrimination complaints, 10:54, 59

See also British Columbia; Nova Scotia; Ontario Human Rights Commission; Quebec; United States**Public Service Alliance of Canada**

Collective agreement, discrimination, harassment clauses, amending, 10:50, 59-60

Equal opportunity, multiculturalism policy, 10:58, 63

Staff, visible minorities, 10:52-5

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted**Public Service Commission**, Ombudsman office, establishing, 10:49-51, 66-8**Publications**

Translating into ethnic languages, 2:39-41, 53-5

See also Contrast magazine; Currents Magazine; McLeans;

Multiculturalism Directorate; National Capital Alliance on

Race Relations; Newspapers; Nova Scotia—Ethnic groups;

Readers Digest; West Coast Reader

Publishers, see Newspapers**Qadri, Mr. Mohammad S.** (Ontario Multicultural Association)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:19-23, 26, 29-31

Quebec

English minority, 16:37-8

Language law, education, application, 6:14-5, 26

Public Service, affirmative action, 13:77, 83-4

Referendum, 'ethnic vote', 13:89-90

See also Association des Journalistes Ethniques du Québec; Farm workers; Fraternité Multiculturelle de Québec Inc.;

Education—Religious; Health care; Indians; Minorities

Queen Mary Community School

Corsini approach, effectiveness, 25:129-40

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Race relations

- And the law, conference, Vancouver, April 1982, 1:47, 63; 3:12, 18-9; 13:76; 16:13; 26:13
- Salome Bey presentation, 5:52-3
- British legislation, programs, 5:12, 20; 11:28-9; 16:60, 88-91
- Canadian leadership role, 16:56-7, 66
- City committees, 25:96; 26:17
- See also* Mayors race relations committees
- Definition, 14:53
- Guidelines for Community Action*, report to Mayor's Committee on Race Relations of Toronto, 1:44-5, 55
- Ontario 1979 Cabinet Committee, 16:41, 48, 55-6, 64
- Organizations, charitable status granting, 13:68-9
- 1960's and 1970's vs present, 14:92
- See also* Ad Hoc Committee on Media and Race Relations; Advertising; Arts and crafts; Centre for Research Action on Race Relations; Churches and religious organizations; Committee on Community, Race and Ethnic Relations, City of North York; Commonwealth Games; Communities; Dalhousie University; Mayor's Committee on Community and Race Relations; Municipalities; National Capital Alliance on Race Relations; Orientation and Adjustment Services for Immigrants Society; Regina Friendship Centre; Special Committee on Race Relations; Toronto Board of Education; Universities and colleges; Vancouver Neighbourhood Action Program; Vancouver School Board

Race Relations Unit, funding, increasing, 5:23**Racism**

- Advisory council, establishing, 24:21
- Causes, prevention, 5:33-4; 23:72-4, 77-8
- Cultural differences, mistaking, 11:18-9, 24-6
- Definitions, 5:45-7, 80; 13:62
- Discrimination, distinction, 16:87-8, 93-4; 18:23; 23:71-2
- Eastern/western Canada, 3:15; 21:22-3
- Economic costs, 16:92-3
- Economic motivation, 20:43; 23:69, 81-2
- Extent, 1:16, 24, 40; 2:7; 3:35-6; 5:47-8, 60; 7:40; 10:19, 38-9, 47; 12:20, 39, 43, 59-83; 13:61, 95; 16:7, 50, 53; 19:12; 20:20-1, 40; 21:41, 49; 23:18, 23, 57, 75; 24:6, 16, 22; 25:85
- Federal initiatives, 20:104-6; 23:80-1
- Federal propogation, allusions, 12:41-5, 56
- Gallup poll, 13:75-6; 26:23
- History, 5:60-1; 13:62, 100-2; 18:17
- Inherence, 18:18; 19:23-5
- 'Institutionalized', 5:59; 10:9-11, 19-21; 12:20, 42-3; 14:7, 11, 67-70, 104-5
- See also* Native people
- International comparison, 23:75-6
- Legislating against, 1:51-2; 13:11017:39; 18:18, 23-4; 19:14; 20:40-2; 21:36; 23:77; 24:6, 19-20, 88; 25:41
- Legislation, evolution, 12:79-80
- Ombudsman/monitoring system, 5:22, 33; 24:69
- Prime Minister's Office, research sponsoring, 25:42, 45-6
- Productivity, impact, 14:108-9
- Professionals, incidence, 3:72-3
- Psychological impact, 5:80; 12:74-5
- 'Racial discrimination', replacing, 13:62
- Racial slurs, criminal offence, creating, 3:77-8; 5:29-33; 13:62; 14:13, 34; 23:67-8, 78; 24:20, 54, 72-4; 26:23, 25; 27:32-4
- Recession, impact, 19:18, 76-8; 20:40, 89-90; 23:18; 25:74; 26:23
- Reported incidence, 1:52-3
- Research, need for, 1:48, 53; 5:48, 71-2
- Social costs, 16:55
- University of British Columbia study, 24:18-9
- Victims, contribution, 25:111-2
- Violations, investigative board, establishing, 12:51-2

Racism—Cont.

- Violations, restitution, 23:68
- Violent retaliation, possibility, 13:66, 89-90; 15:7, 15; 20:40
- 'White problem', 5:64-5, 78-80
- Year to combat, dedicating, 25:95-6, 103
- Youth, effects, 5:14
- See also* Alternatives to Racism; B.C. Organization to Fight Racism; Black community; Children; Education; Elections; Employment—Competition; France; Hate propaganda; Human rights—Violations; Indo-Canadians; Media; National Capital Alliance on Race Relations; Native people—Institutionalized—Land claims; Newspapers—*Toronto Sun*; Nova Scotia; Pakistani community; Saskatchewan; Saskatchewan Coalition Against Racism; Sikhs; Toronto; Williams Lake

Radcliffe, Mr. Michael (Hutterite Community of Manitoba)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:97-110**Radio**

- Standard Broadcasting Corporation stations, advisory committees, 16:33-4
- See also* Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists; Association of Canadian Television and Radio Artists; Canadian Radio-television and Telecommunications Commission; CKFM

Readers Digest, *see* Multiculturalism—Fleming**Recession**

- Municipalities, effects, 16:96
- See also* Arab community; Employment—Discrimination; Racism; Youth

Rees, Mr. Tim (*Currents Magazine*)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 5:57-63, 71-4

Referendums

- Public policy, role, 7:25-6
- See also* Minority rights; Quebec

Refugees

- Indo-Chinese, admission to Canada, policy, 2:31, 38, 43, 48, 57; 13:114
- Policy, 19:22
- See also* Israel; Vietnamese

Regina Civil Liberties Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted**Regina Friendship Centre**, race relations role, 20:109-10, 114-7**Regina, Sask.**

- Mayor's Task Force on Indian and Native Issues, 20:65
- Police, native relations, canine unit, 20:103-4, 107-8, 115-7
- See also* Committee—Travel; Native people

Reid, Mr. Daniel (Farm Worker's Legal Services)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:102-7

Reitz, Professor, J.G. (Individual presentation)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:86-94

Religion

- Freedom, minorities, *Daily Gleaner of Fredericton*, editorial, 12:62-5
- See also* Churches and religious institutions; Education; Employment; Lord's Day Act

Reports to House, 27:3

Research, *see* Centre for Research Action on Race Relations;
Education—British—Multiculturalism; Media—Minorities;
Racism

Rizvi, Mr. Nazir (Coalition of Visible Minorities)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 12:41-4,
51-4

Robertson, Mr. Lloyd (Saskatchewan Association of Human Rights)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:42-51

Robinson, Mr. Svend (NDP—Burnaby)

B.C. Organization to Fight Racism, 24:28

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:28-9

Robson, Mr. R.A.H. (President, British Columbia Civil Liberties Association)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:28-31,
35-9

Roman Catholic School Board, *see* School Boards**Rose, Mr. Alan** (Executive Vice President, Canadian Jewish Congress)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 5:9-13,
16-27, 30-1, 35-9

Rosen, Mr. Philip (Research Branch, Library of Parliament)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 1:50-1

Ross, Mr. Malcolm *see* Anti-semitism—Holocaust**Routledge, Mr. Don** (Executive Director, Northwest Territories Council for Disabled Persons)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 21:43-9

Royal Bank, employee ethnic sensitization, 17:24, 28-9**Royal Canadian Mounted Police**

Minorities recruitment, 13:13-5

Nanaimo, B.C., native relations, 25:70-1

Racial awareness courses, 1:23, 37; 24:82; 25:42

Robbery prevention program, 24:117

Special constable program, 2:21, 25-7; 20:38; 22:6-7, 14, 17; 25:59

See also Canadian Arab Federation

SOS program, *see* Haitian community**Saddle Lake,** *see* Indians**Saini, Mr. Gulsnan R.** (Chairman, Committee on Public Policy, Multicultural Association of Fredericton Inc.)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 12:57-60,
63, 67

Saint-Phard, Dr. Lemercier (Association des médecins haïtiens à l'étranger)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:30-3

Samagh, Mr. Bakishish Singh (Federation of Sikh Societies of Canada)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 1:26-7, 37-8

Samson, Mr. Pierre (National President, Public Service Alliance of Canada)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 10:48-54,
62-4, 70-3

Sandborn, Mr. Calvin (Farm Workers' Legal Services)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:95-104,
109-10

Sanderson, Chief Sol (Federation of Saskatchewan Indian Nations)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:124-33

Sandhu, Mr. Daljit Singh (Khalsa Diwan Society)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:89

Sandhu, Mr. Gian (Past President and Co-ordinator, Guru Nanak Sikh Temple Society)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:50-63

Saskatchewan

Government, affirmative action, 20:106, 118-20

Racism, history, 20:43-4, 64-7, 105-6

See also Children; Federation of Saskatchewan Indian Nations;

Federation of Saskatchewan Indians; Ku Klux Klan;

Multicultural Council of Saskatchewan; Native people

Saskatchewan Association of Friendship Centres, *see*

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Saskatchewan Association of Human Rights

Role, funding, 20:40, 45-8

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Saskatchewan Coalition Against Racism, *see*

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Saskatchewan Human Rights Commission, *see*

Education—Textbooks; Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Saskatchewan Native Court Workers Program

Parole program, 20:112

Young Offenders Act training program, 20:111-3

Saskatchewan Power Corporation

Affirmative action, training program, 20:92-101

Employment and Immigration Department funding, 20:95, 98-100

Staff, composition, 20:96

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Saskatchewan Telecommunications

Affirmative action, 20:74-83, 92-3

Staff, operations, 20:74, 79-80

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Saskatoon, *see* Schools—Multilingual; Native people**Saskatoon Native Survival School,** 19:69**Scandinavia,** *see* Employment—Affirmative action**Scarborough Business Association,** role, 18:30-2**Scarborough Intercultural Resource and Information Centre,** *see* Immigrant settlement**Scarborough, Ont.,** *see* Human Services of Scarborough**Schefferville, Que.,** *see* Iron Ore Company; Naskapis Indians**Schlesinger, Mr. Frank** (Vice President, Quebec Region, Canadian Jewish Congress)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 5:6-12,
16-7, 26-9, 34-5

School boards

Funding, 18:19, 25-6, 35

Ottawa Board, multiculturalism committee, 3:64

Race relations role, expanding, 18:34, 44

Roman Catholic Board, Ontario, admission policy, 18:22

Visible minorities representation, 12:49-50; 16:8; 25:45, 109

See also Canadian School Trustees Association; Metropolitan Separate School Board; Multicultural Leadership Program,

- School boards—Cont.**
See also—Cont.
 Board of Education of the Borough of East York; Toronto Board of Education; Vancouver School Board Trustees
- Schools**
 Multilingual, Saskatoon, 20:87, 90
 Racial incidents, handling, 14:34; 19:48; 25:46
 Students, national origin records retaining, 14:38-9
See also Education; Frontenac Secondary School; Native Indian Cultural Survival School; Queen Mary Community School; Saskatoon Native Survival School; Universities and colleges
- Senate**
 Appointments, visible minorities, 9:28, 34; 11:17; 13:70-2; 16:92; 21:36; 24:21
See also House of Commons
- Senior citizens, see** Housing; Korean community; Tuxedo Villa Nursing Home
- Serrano, Mrs. Naomi** (Special Counsellor, Queen Mary Community School)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:130-40
- Sexual discrimination**, statutory agencies, 16:55
- Shanks, Mr. Harry** (Assistant Director, Native Counselling Services of Alberta)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 23:40-9
- Shannon, Mr. Neil** (National Capital Alliance on Race Relations)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 3:68-70, 73-4, 77-8
- Sharon, General A.**, Israeli Defence Minister, *see* Anti-semitism
- Shastry, Miss Serena** (Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:116, 125-6
- Shead, Mr. Bill** (Individual presentation)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:40-7
- Shefman, Mr. Alan** (National Director, League for Human Rights)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 1:41-5, 48-9, 52-66
- Shortall, Mr. Brian** (President, Canadian Teachers' Federation)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 6:5-31
- Siddiqui, Mr. Haroon** (Individual presentation)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 7:30-47
- Sidhu, Mr. Gurmeet** (Edmonton Police Department)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 23:37
- Sikhs**
 Community relations, 1:23, 30-1, 38; 24:51
 Education, Punjabi studies, 1:35-6; 8:14; 24:59
 Employment discrimination, 1:17-8, 24-5; 24:51-5, 75, 85-6
 Hindus, difference, 24:51-4, 84; 25:49
Kirpan, prohibition on public transport, 1:18-21; 9:30-2; 24:59, 62, 86
 Air India policy, 1:18-21
 Marriages, immigration laws impeding, 1:25-6; 20:71; 24:87, 90-1
 Media
 Boycotting, 24:57-8, 95
 Discrimination, CBC program *Reasonable Force*, etc., 1:17, 27-30; 9:19-20; 15:18; 24:58
 Discrimination, *Toronto Star* report, 7:42-3
 Military tradition, 24:24
- Sikhs—Cont.**
 Police relations, 1:22-5; 24:75, 87
 Protective headwear, Workers Compensation regulations, 24:56, 62, 79-80, 91-4
 Racism targets, 1:16-7, 24; 24:84, 95
 Religious symbols and ceremony, 1:18-21, 24; 24:53, 75, 83-5, 88-90
Gurdwara, violations of sanctions, 1:21-4; 24:75, 86-7, 93
 Sensitization campaign, 24:53, 56-60, 76, 90; 25:34-5
See also Akali Singh Sikh Society; British Columbia; Federation of Sikh Societies of Canada; Guru Nanak Sikh Temple Society; Indo-Canadians; Newspapers—*Toronto Star*; *Police*; *Williams Lake*
- Singh, Mr. Gurcharan** (Past President, Federation of Sikh Societies of Canada)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 1:16-38
- Singh, Dr. Mohinder** (Akali Singh Sikh Society)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:75-7, 82-3
- Singh, Mr. Prem** (Akali Singh Sikh Society)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:79-83
- Slavery**, history in Canada, 5:60
- Small business, see** Business
- Smith-Castillo, Mrs. Maria A.** (South Asian Origins Liaison Committee)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 17:43-4
- Social assistance**, self-reliance, encouraging, 12:75
- Social Planning Council of Metropolitan Toronto**
 Role, 18:4, 11-3
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Social services**
 Employment, 18:15
See also Native people
- Social workers**
 Ethnic sensitizing, 2:34; 3:62; 5:71; 24:20
See also British Columbia Association of Social Workers
- Society for Crippled Children and Adults of Manitoba, see** Disabled and handicapped
- South Africa, see** National Congress of Black Women
- South Asian Origins Liaison Committee, see**
 Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- South Vancouver Neighbourhood House**
 OASIS, overlap, 26:7-8
 Role, funding, 26:4-11
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Souza, Mr. Tony** (Toronto Board of Education)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 18:42-5
- Soviet Union, see** Korean Airlines
- Special Council Committee on Race Relations**
 Role, 24:6, 13-4, 111-2
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Spence, Mr. R.** (Vancouver Multicultural Society)
 Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:95-7, 101-5

Spencer, Mr. Bob (Toronto Board of Education)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 18:35-42, 46-7

Spiekerman, Mr. C. (Queen Mary Community School)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:129-39

Sports

Lacrosse, national game, 2:24

See also Fitness and amateur sport; PARTICIPAction

Standard Broadcasting Corporation, see Radio**Stanley, Mr. Tim** (Executive and External Relations committee, B.C. Organization to Fight Racism)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:16-8, 22-7

Stewart, Mrs. Mari (President, Mosaic Multicultural Council)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:17-28

Stinson, Mr. Art (Member, City of Ottawa's Advisory Committee on Visible Minorities)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 10:35-6

Students

Exchange programs, 12:74; 26:31

See also Open House Canada

Foreign, 19:21, 26-7

Minorities, dual-culture, conflict, 6:7, 22; 7:19; 12:73-4; 13:57-8; 14:127; 25:113-4

See also Black community; Fox; Native Law Students Program; Schools; Universities and colleges

Sumiya, Mr. Mits (Canadian Japanese Citizen Association; National Association of Japanese Canadians; Japanese Business and Professional Association)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 15:19-25

Sunset rules, see Employment—Affirmative action**Surrey Delta Immigrant Services Society**

Role, funding, 25:44-5

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Sweden, immigrant language training, 21:34-5**Tang, Ms. Lily** (Chinese Graduates Association of Alberta)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 23:19-23, 26-7

Taylor, Ms. Brenda (Director, Atlantic Region, Canadian Council of Christians and Jews)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 7:11-3, 20-2, 26-7

Taylor, Ms. Roberta (Trail and District Multicultural Immigrant Information and Referral Centre)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:5-11, 14-7

Telecommunications, see Canadian Radio-television and Telecommunications Commission; Saskatchewan Telecommunications**Télémaque, Mr. J.** (Maison D'Haiti)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:5-15

Telephones, see British Columbia; Hate propaganda**Television**

Minorities reporters, acceptance, 16:32, 36-7

Multilingual broadcasting, 7:44-5; 8:15

Television—Cont.

Religious channel, CRTC approval, 16:10

See also Advertising—Close-captioning; Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists; Association of Canadian Television and Radio Artists; CTV; Canadian Broadcasting Corporation; Canadian Radio-television and Telecommunications Commission; United States

The Gazette, see Newspapers**The Vancouver Province**, see Newspapers**Theatre**, see Northwest Territories**Third world**, see Embassies and consulates; Government departments; Immigration; Trade**Thompson, Mr. Melbourne** (Individual presentation)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:91-102

References, brief, quotation in *Toronto Star*, 14:92, 99

Together Today: For Our Children Tomorrow, see Council of Yukon Indians**Tologanak, Hon. Kane** (Minister of Health and Social Services, Government of Northwest Territories)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 21:5-16

Tomlinson, Mr. John (Ontario Multicultural Association)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:21-2, 27-9

Toronto

Black population, 15:9-10

City multicultural section, role, 15:17

Racism distress line, 5:22

Visible minorities population, 16:15; 17:44; 18:36

See also Borough of East York; Business; Committee—Travel; Employment—Discrimination; Libraries; Media—Visible minorities; Metropolitan Separate School Board; North York; Police; Race relations; Racism

Toronto Board of Education

Multicultural youth camp, 16:9

Race relations role, studies, etc., 18:36-46

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Toronto Star, see Newspapers; Sikhs; Thompson**Toronto Sun**, see Newspapers**Tourangeau, Mr. Larry** (Métis Association of the Northwest Territories)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 21:49-54

Tourist industry, see Indians—Saddle Lake**Trade**

Third world countries, 24:65

See also Government departments

Trail and District Multicultural Immigrant Information and Referral Centre

Member of Parliament, Lyle Kristiansen assistance, 25:15-6

Role, funding, 25:5, 9-12, 15

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Transitional Year Program, see Dalhousie University; University of Toronto**Transportation**, public, see Haitian community—Quebec; Sikhs—Kirpan**Trent University**, see Economic development

- Trooper Report**, *see* Alkali Lake Reserve
- Trudeau**, Rt. Hon. Pierre, *see* Multiculturalism policy
- Turkey**, *see* Armenians
- Tuxedo Village Nursing Home**, multicultural staff, members, 19:61-4
- Tyler, Mr. Dave** (Regina Personnel Manager, Co-operators Insurance Co.)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:10-6
- Ubale, Dr. Bhausahab** (Race Relations Commissioner, Ontario Human Rights Commission)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 16:53-66
- Ukrainians**
And Poles, discrimination, 2:23; 3:79-81
Famine, 50th anniversary, 5:25
- Unemployment**
Laziness factor, allusions, 22:10-1
Minorities, blaming, 3:62-3
Minorities, disproportionate number, 7:7, 18, 22
See also Black community—Women; Indians—Reserves; Youth
- Unemployment insurance**, *see* Farm workers
- United Nations**
Palestine, Canadian voting record, 3:11-2
See also Human rights—Development
- United States**
Beyond the Melting Pot, ethnic roots, 21:64
Black community, advancement, 4:25
Chicago mayoral election, racial polarization, 8:8
Chicago police, minorities recruitment, 5:63
Education, Black history, Bill Cosby film, 3:51
Education, church and state separation, 7:15-6
Minorities, population, 5:56
Multicultural policy, melting pot, 9:34, 39; 10:43; 12:55
Public service, affirmative action, 5:55; 13:78, 88
Television, balanced racial representation, 21:33
See also American Anti-discrimination Committee; Contracts; Employment—Affirmative action; Media—Minorities
- United Way**, services, access, 18:11-3
- Universities and colleges**
Media studies, ethnic sensitization, 16:12-3, 32-3, 109
Minorities, admission quotas, criteria, etc., 3:82-3; 4:8-10; 10:21; 11:12-3, 22-4, 29; 16:54, 58-9; 23:86-8, 91-2
Multicultural policy, 19:53-4
Participation, social measure, 14:78
Professors, ethnic sensitization, 14:97
Professors, visible minorities, advancement, 11:22
Race relations studies, 14:99-100; 15:30
Students, financial restrictions, 14:89-91
Visible minorities, perception of, 14:79, 85
Visible minority students, job recruitment, 15:6-7; 24:66
Women, admission quotas, 4:9-10; 11:22
See also Anti-semitism; Dalhousie University; Indians; Trent University
- University of British Columbia**, *see* Racism
- University of Lethbridge**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- University of Manitoba**
Centre for Ethnic Studies, funding, 19:50-2
See also Education—Multicultural; Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- University of Ottawa**, student union, Jewish students, denial of right to organize, 5:14-5
- University of Sherbrooke**, *see* Education—Teachers; Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- University of Toronto**
Chinese students, *W5* report, 3:13; 14:114; 16:21; 24:118
Transition Year Program
Funding, 14:79-84, 87
Objectives, participants, etc., 14:78-89, 101
- Urban Alliance on Race Relations**
History, role, 5:45
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Vancouver**
Emergency services, multilingual, 24:111, 116; 26:33
Immigrant services, 24:46-8; 25:26, 38; 26:34
Minority population, 25:32-3, 55, 115-6
See also Committee—Travel; Hate propaganda—Graffiti; Race relations; South Vancouver Neighbourhood House
- Vancouver Island**, *see* Central Vancouver Island Multicultural Society
- Vancouver Multicultural Society**
Role, funding, 25:95, 103
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Vancouver Neighbourhood Action Program**, race relations, 25:28-9, 32
- Vancouver Police Department**
Community liaison committees, 24:8-9, 12-3, 22-3; 25:55
Minorities, ethnic squad, 24:9-11, 78, 111, 116, 124-7; 25:57-60, 63, 96
- Vancouver School Board**
Multicultural home school worker program, 24:44-5; 25:117-8; 26:37
Race relations policy, 5:14; 24:81-2, 110; 25:47, 97, 102, 115-27; 26:23
Visible minorities, representation, 25:121, 124
- Vancouver School Board Trustees**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Vaness, Dr. A.** (Alberta Association for Multicultural Education)
Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 23:55-60
- Veillette, Mr. Michel** (L—Champlain)
Association des Journalistes ethnique du Québec, 13:19-20
Association des médecins haïtiens à l'étranger, 13:28
Business, 18:13-4
Canada Day, 12:66; 20:26
Canadian Broadcasting Corporation, 9:8-9; 13:20-1
Census, 13:83
Chinese Interpreter and Information Services, 17:14
Contracts, 13:86
Co-operators Insurance Co., 20:14-5
Council of Yukon Indians, 22:25
Edmonton Police Department, 23:35
Education, 6:26-7; 12:28-30; 13:27, 56; 14:40, 49; 19:57-8; 23:80; 27:22-3
Employment, 13:46; 14:63-4
Employment and Immigration Department, 14:97-8
Farm Labour Pool, 24:105
Farm workers, 24:104-7
Government departments, 24:79
Health care, 13:31-3
Human rights commissions, 23:23
Immigrants, 13:27, 113-4; 16:61
Immigration, 23:24; 27:23

Veillette, Mr. Michel—Cont.

- India, 24:78-9
- Indians, 22:13
- Language training, 17:13
- Manitoba Department of Highways, 19:91-2
- Manitoba Human Rights Commission, 19:84-5
- Mayor's Committee on Community and Race Relations, 16:99-100
- Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York, 14:122-3
- Multiculturalism, 14:49
- Multiculturalism policy, 23:79
- Native Metals Industry, 20:62-3
- Native people, 20:15; 22:27
- Northwest Heritage Centre, 21:57
- Northwest Territories, 21:42
- Nova Scotia Teachers' Union, 12:28-30
- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 6:26-7; 8:16-7; 9:8-9, 37-8; 10:23-6, 62; 12:28-30, 66; 13:7-10, 15, 19-21, 27-34, 45-7, 56-7, 83, 86, 113-4; 14:31, 40-1, 49, 63-4, 89-90, 97-9, 112-3, 122-3; 16:37-8, 59-61, 71, 99-100; 17:13-5; 18:13-4; 19:57-8, 84-5, 91-2; 20:14-5, 26, 39, 62-3, 98-9; 21:42-3, 57-8; 22:13-4, 25; 23:23-4, 35, 79-80; 24:15, 72-3, 78-84, 88-90, 104-7; 27:22-3
- Point of order, documents, 13:15, 34, 63
- Police, 23:35
- Political parties, 8:16-7; 9:37-8; 10:23-5; 14:112-3
- Public Service, 10:62
- Quebec, 6:26; 16:37-8
- Racism, 23:23; 24:72-3
- Saskatchewan Power Corporation, 20:98-9
- Sikhs, 24:79, 83-4, 88-90
- Students, 13:57
- Universities and colleges, 14:89-90
- Youth, 14:98-9

Vertical Mosaic, John Porter analysis 13:77

Victoria, B.C., *see* Intercultural Association of Greater Victoria

Video tapes, *see* League for Human Rights—Human

Vietnam, language spoken, 2:47-8

Vietnamese

- Heritage language training, 2:40-1
- Integration process, streamlining, 2:31, 47, 60
- Language training, 2:31, 36-42, 46-8, 51-3, 56-7; 21:63-4
- See also above* Heritage
- Medical doctors, internship admissions, 2:32-3, 36, 42, 52-5; 13:33
- Refugees, needs, study, 2:44-6
- Textbooks, distribution, 2:34, 57
- Youth conference, funding, 2:44-6
- See also* Canadian Federation of Vietnamese Associations; Crime

Visible minorities

- Audible minorities, 12:76-7
- Barriers to success, 5:45-7, 80; 12:18-9; 14:21, 68-9, 93-4; 15:6; 16:55, 65-6, 96
- Competition amongst, 15:7-8, 11; 25:73
- Defining, 1:15; 10:7-8, 17; 12:93; 17:32; 19:45; 20:85; 21:32; 26:33-4
- Educational qualifications, recognizing, 14:21, 85-6; 20:70; 24:82
- Government allowances, establishing, 12:66
- Polarization, labelling, 10:7-8, 17-21; 14:47, 71-2; 18:18, 27-8, 31-2
- Political power, lack, 4:4-5; 8:5; 14:21; 16:92; 23:21; 26:40
- Population, 3:29-30; 5:78; 8:5; 9:28-9; 12:11; 14:20; 16:76
- French vs English Canada, 9:13
- Regional identification, 21:32, 40
- Second generation, frustrations, 14:92-4
- Status council, establishing, 24:64

Visible minorities—Cont.

- Task force, establishing, 16:11-3
- Treatment, international comparison, 21:41
- Vs other minorities, adaptability, 3:38; 5:54; 14:21-2, 68-9
- Women, problems, 12:76; 13:64, 97; 25:114
- See also* Advertising—Clients; Broadcasting; Business; Canadian Broadcasting Corporation; Canadian Teachers' Federation; City of Ottawa's Advisory Committee on Visible Minorities; Coalition of Visible Minorities; Committee; Edmonton Police Department; Elections—Civic; Employment; Employment and Immigration Department; Film industry; Government departments; Human rights; House of Commons; Justice Department; Manitoba Human Rights Commission; Media; Montreal—Police; Mosaic Regina Multicultural Council; Multiculturalism Directorate; Nova Scotia Teachers' Union; Ontario Human Rights Commission; Ontario Hydro; Public Service; Public Service Alliance; School Boards; Senate; Toronto; Universities and Colleges; Vancouver Police Department; Williams Lake; Youth

Volker, Mr., *see* Anti-semitism—Hate propaganda

Voluntary organizations

- Black community, 3:40-1, 45; 13:96
- Funding, 19:41-4; 25:50-1
- Labour, recognizing, 20:86
- Minorities, development, legislative changes, 10:12-5
- Minorities, federal funding, 2:34; 10:15-6, 46; 11:10, 28; 13:79, 112-3; 14:105-6; 16:11, 108; 17:5; 19:33; 20:92; 24:127-8; 23:87

WINS House, *see* Women

Waddell, Mr. Ian (NDP—Vancouver-Kingsway)

- British Columbia, 1:30-2, 38
- Committee, 1:32
- Crime, 1:31
- Fraser, Hon. John, references, 1:30-2
- Immigration, 1:31, 34
- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 1:30-5
- Sikhs, 1:30-1

Wage control, *see* Labour unions

Waldner, Mr. David (Hutterite Community of Manitoba)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:103-5

Wall, Professor A. Martin (Director, Transition Year Program, University of Toronto)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:78-90

Walmsley, Mr. Chris (British Columbia Association of Social Workers)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:81-4

Warren, Ms. Christine (Special Council Committee on Race Relations)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:8-15

Watson, Dr. Avra (Multicultural Association of Saskatchewan)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:84-92

Watterson, Dr. (Director, Transitional Year Program, Dalhousie University)

- Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 12:68-79

Web of Deceit, *see* Anti-semitism—Holocaust

Welfare

- Recipients, discrimination, 25:7-9, 14, 35
- See also* Children

West Coast Reader, *see* Language training

West-Indian Canadian Association

Funding, 4:15

Kingston and District Folk Art Council membership, 4:17, 23-4

National Black Coalition, relationship, 4:15-8

See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

West-Indian Canadian associations, communications network,

Contrast magazine, etc., 4:12-6

White, Ms. Hilary (Coordinator, Intercultural Association of Greater aVictoria)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:106-14

Whitehorse, Y.T., *see* Committee—Travel; Indians—Kwalin Dun Band**Wild, Ms. Jo** (Trail and District Multicultural Immigrant Information and Referral Centre)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:11-5

Wilkinson, Mr. Paul (Counsel, Naskapi Band Council)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 13:35-49

Williams Lake, B.C.

City council, police, visible minorities representation, 24:37

Employment, visible minorities, 24:39-40

Racism allegations, 24:30-2, 36-7

Sikh community, 24:30-1, 36-7, 51-5

Winnipeg, Man., *see* Committee—Travel; Education—Curriculum**Winterton, Mr. Don** (D.W. Winterton Inc., International Briefing Associates)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:54-9, 66

Wittig, Mr. Lloyd (Special Programs Coordinator, Co-operators Insurance Co.)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:5-10, 14-7

Wlodyka, Mr. Andrew (Vancouver Multicultural Society)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:97-101, 105

Wolfe, Ms. Sharon (Chairperson, Ad Hoc Committee, Canadian Jewish Congress)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 5:6-7, 12-5, 20-2, 28-33, 36-7, 40

Women

Battered, WINS House, 25:8

Ottawa Office of Equal Opportunity, 10:28, 34

Status organizations, minority rights role, 23:82-3, 90-1

See also Black community; Canadian Council of Muslim Women; Committee; Hutterites; Indians; Indo-Canadians; Muslim community; National Congress of Black Women; Northern Women's Coalition; Public Service; Universities and colleges; Visible Minorities

Wong, Ms. Annie (Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 14:117-9

Woo, Mr. Bernard (Chinese Interpreter and Informaton Services)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 17:4-6, 11, 16

Wood, Mrs. Merry (Secretary, Board of Directors, Orientation

Adjustment Services for Immigrants Society; Board Liaison Ethnic Services, South Vancouver Neighbourhood House; British Columbia Association of Social Workers)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 25:21, 24-7, 78-84; 26:7-11

World War II, *see* Japanese-Canadians**Workers compensation**

Discrimination, 26:29

See also Sikhs

Würzburg, W. Germany, *see* Multiculturalism**W5,** *see* University of Toronto**YMCA**

Community services, 13:81-2

Communications network, 13:87-8

Multicultural role, 13:74, 80

United States organization, separation, 13:80

See also International YMCA of Montreal; Legal aid

Yacht, Ms. Gwen (Canadian Jewish Congress, Pacific Region)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:110-5

Yee, Mr. Bill (Special Council Committee on Race Relations)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 24:5-16

Yellowknife, N.W.T., *see* Committee—Travel; Northwest Territories**Young Offenders Act,** *see* Saskatchewan Native Court Workers Program**Youth**

Unemployment

Countermeasures, visible minorities, 14:94-101; 15:35-6; 17:37-9

Recession effects, 16:65

See also Black community

See also Minorities; Multiculturalism—Advisory council; Racism; Toronto Board of Education—Multicultural; Vietnamese

Yukon Status of Women's Council Conference, 22:8**Yukon Territories**

Employment allocation, 22:11, 17, 30-1

Government, Indian representation, 22:9-11

Native population, 22:11, 16

See also Council of Yukon Indians; Elections; Indians

Zaifman, Mr. Ken (Vice President, Immigration, Manitoba Bar Association)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 19:19-30

Zayid, Dr. Ismal (President, Arab Canadian Association of Atlantic Provinces, Canadian Arab Federation; Coalition of Visible Minorities)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 3:8-31; 12:45-6, 53-5

Zruzeniski, Mr. Ron (Saskatchewan Human Rights Commission)

Participation of Visible Minorities in Canadian Society, 20:118-20

Zundel, Mr. Ernst, *see* Anti-semitism—Hate propaganda



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

BINDING SECT. SEP 20 1984

